

Annexe 6 : PSA-Peugeot-Citroën : signature d'un accord sur la diversité et la cohésion sociale dans l'entreprise (septembre 2004)

PSA-Peugeot-Citroën et les organisations syndicales CFE/CGC, CFDT, CFTC, CGT-FO, GSEA ont signé, le 8 septembre 2004, un accord sur la diversité et la cohésion sociale dans l'entreprise.

L'accord prévoit notamment :

- la mise en place d'outils et de procédures permettant de garantir l'égalité des chances et de traitement, notamment dans l'accès à l'emploi et dans les processus de formation et d'évolution professionnelle ;
- le développement de démarches d'insertion, en particulier le recrutement de jeunes diplômés issus de zones urbaines sensibles ;
- la création d'un observatoire paritaire de la diversité chargé de proposer, si nécessaire, des plans d'actions complémentaires ;
- une campagne de communication auprès de l'ensemble des collaborateurs sur les thèmes du respect des différences et de la lutte contre toute forme de discrimination, s'appuyant sur des programmes publics nationaux ou européens.

La diversité est définie dans l'accord comme l'existence dans l'entreprise de « profils variés par l'expérience professionnelle ou internationale, par la formation initiale, par les cultures, par les origines et les âges ».

Pour PSA-Peugeot-Citroën la diversité des salariés représente un atout pour l'innovation, la créativité et l'accompagnement des changements. En effet, la coexistence de profils variés est une source de complémentarité, d'équilibre et d'efficacité économique. Elle permet à un groupe international de s'entourer des meilleures compétences et de mieux refléter la société et son environnement, ce qui facilite la compréhension et la satisfaction des attentes des clients.

PSA-Peugeot-Citroën a recruté depuis 5 ans plus de 75000 salariés de profils variés tant par leur origine, leur culture, que par leur expérience professionnelle. L'enjeu consiste à gérer ces différences dans la cohésion sociale et à assurer l'égalité de traitement dans l'évolution professionnelle des salariés.

Par ailleurs, PSA-Peugeot-Citroën souhaite s'impliquer dans des démarches de « mobilisation positive » en faveur des personnes souvent écartées du monde du travail et de la promotion sociale.

Pour Jean-Luc Vergne⁴, Directeur des Relations et Ressources Humaines : « *La diversité est au cœur de la politique de Ressources Humaines car elle représente une force et un avantage économique et social majeur pour la compétitivité de l'entreprise. Elle relève de la responsabilité sociale de l'entreprise et de notre capacité à associer performance économique et progrès humain. C'est tout le sens de cet accord qui marque, de la part des partenaires sociaux, une volonté claire d'avancer sur la voie du respect des différences comme vecteur de cohésion sociale dans l'entreprise.* »

⁴ Jean-Luc Vergne a été directeur des ressources humaines de PSA-Peugeot-Citroën et Membre du Comité de Direction Générale de février 2007 à février 2009.

Annexe 7 : Communiqué de presse du 10/04/2009 – PSA-Peugeot-Citroën

Site institutionnel : www.psa-peugeot-citroen.com

Le Label Diversité remis à PSA-Peugeot-Citroën

PSA-Peugeot-Citroën est l'une des premières entreprises à obtenir le nouveau Label Diversité créé par le gouvernement. Cette distinction a été remise vendredi 10 avril par Eric Besson, Ministre de l'Immigration, de l'Intégration, de l'Identité Nationale et du Développement Solidaire, à Denis Martin⁵, Directeur des Ressources Humaines du groupe.

Le Label Diversité a pour objet de promouvoir les bonnes pratiques RH en matière de promotion de la diversité, d'égalité des chances et de prévention des discriminations.

Il est décerné à l'issue d'une démarche de labellisation exigeante menée par AFNOR Certification, organisme national de labellisation. Courant octobre 2008, l'ensemble des politiques et des processus RH du groupe a été audité sous l'angle de la diversité.

L'obtention de ce Label récompense la politique en faveur de l'égalité des chances mise en œuvre dans le groupe depuis la signature, en 2003, avec toutes les organisations syndicales, de l'accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, et en 2004, de l'accord sur la diversité et la cohésion sociale. Cette démarche a été élargie à tous les pays dans le cadre de l'accord cadre mondial sur la responsabilité sociale de l'entreprise signé en mars 2006.

Cette politique fait l'objet d'évaluations et d'un suivi régulier, pour toutes les catégories, y compris pour les salariés issus des « minorités visibles ». Le bilan des mesures mises en œuvre depuis cinq ans est probant. A titre d'exemple, entre 2005 et 2008, sur 2 743 cadres et ETAM recrutés en CDI pour travailler au sein des sites industriels français, 24 % sont des femmes, 6 % sont de nationalité non française, 9 % sont issus des « minorités visibles », et 33 % sont originaires de communes où se situe une « Zone Urbaine Sensible ». Les mesures montrent également que les augmentations de salaire et les promotions sont proportionnelles à la représentation de chaque catégorie de personnel.

L'accord sur la diversité et la cohésion sociale a été renégocié et signé le 6 octobre 2008 avec toutes les organisations syndicales du groupe.

En 2005, PSA-Peugeot-Citroën avait été la première entreprise française à obtenir le Label Égalité Hommes / Femmes.

Intégrer en interne une diversité de compétences est pour PSA-Peugeot-Citroën l'assurance de mieux refléter la diversité de tous ses clients.

⁵ Denis Martin a succédé, en février 2009, à Jean-Luc Vergne au poste de directeur des ressources humaines du groupe.

Annexe 8 – PSA-Peugeot-Citroën face au testing

juillet 2007 – Daniel Bouchard responsable du service gestion des compétences et recrutement de PSA-Peugeot-Citroën

La diversité des salariés : un atout pour l'entreprise et un engagement social

Notre expérience de testing

Dans le cadre de l'accord sur la diversité et la cohésion sociale dans l'entreprise signé le 8 septembre 2004, il est prévu de tester le processus de recrutement, afin de garantir l'application des règles et des principes qui y sont énoncés et d'évaluer l'efficacité des mesures mises en œuvre, les progrès réalisés et les éventuels points à améliorer.

Aussi, une démarche de *testing* a-t-elle été décidée par le groupe et conduite, au cours du premier semestre 2005, par Jean-François Amadiou (professeur en sciences de gestion, directeur du CEGORS, université Paris-I - Panthéon -Sorbonne). Elle avait pour objectif d'évaluer l'application des mesures définies dans l'accord et les éventuelles modifications à y apporter.

La méthode dite de l'« audit par couple » a été utilisée. Elle a consisté à envoyer, en réponse à une offre d'emploi du groupe, deux *curriculum vitae* assortis éventuellement d'une photographie d'identité et accompagnés d'une lettre de candidature qui ne différaient que par une seule caractéristique : la variable à tester. Plusieurs *curriculum vitae* pouvaient être envoyés en réponse à une même offre d'emploi afin de tester plusieurs variables. Sept variables de discrimination ont été ainsi testées :

- l'âge ;
- le handicap ;
- le lieu d'habitation ;
- l'apparence physique ;
- l'orientation sexuelle ;
- l'origine ethnique ;
- le sexe.

Un *curriculum vitae* « neutre » a servi de référence.

Cette expérience a concerné les services centraux de recrutement pour la population cadre et ETAM (employés, techniciens et agents de maîtrise) ainsi que deux sites de production pour la population ouvrière.

L'échantillon testé était constitué de 72 dossiers : 42 *curriculum vitae* correspondant à des emplois cadres (France) et ETAM (tous les sites de la région parisienne, un site de province) ; 30 *curriculum vitae* correspondant à des emplois ouvriers (un site de la région parisienne, un site de province).

Cette expérience a porté sur l'obtention (ou non) d'une proposition de rencontrer un chargé de recrutement en entretien ou de compléter un dossier de candidature en vue de préciser certains éléments de la candidature.

Les résultats de ce *testing* ont été satisfaisants dans l'ensemble :

- les offres ont été jugées non discriminantes ;
- les candidatures de personnes handicapées et d'origines culturelles diverses ont été prises en considération de façon particulièrement satisfaisante ;
- des résultats mitigés ont été cependant enregistrés à l'égard des candidats âgés.

Les dispositions prises en interne

Plusieurs dispositions ont été prises au sein du groupe PSA-Peugeot-Citroën, à la fois parallèlement et dans la suite de l'organisation de ce *testing* : formation des recruteurs, mise en œuvre du *curriculum vitae* anonyme, développement de la méthode de recrutement par simulation et déploiement d'Assessments Centres.

Le curriculum vitae anonyme

Dans un premier temps, une expérimentation visant à rendre anonyme une partie des *curriculum vitae* reçus par Internet a été menée par les services centraux de recrutement. Un premier retour d'expérience a permis de mesurer l'impact positif d'une telle mesure sur la diversité.

Depuis la mise en service de l'outil de gestion des candidatures (logiciel Profils.net développé par la société R-FLEX), les candidatures issues de la rubrique « Candidat » de notre site institutionnel sont traitées en mode anonyme. L'anonymat est levé au moment de la convocation du candidat.

Nous encourageons tous les candidats à passer par notre site institutionnel pour répondre à nos offres d'emploi, de stage ou de mission d'apprentissage.

Les documents et courriers à destination des candidats

Notre dossier de candidature et nos lettres de réponse aux candidats ont été standardisés et mis en conformité, relativement à la réglementation et à nos accords d'entreprise.

Nous veillons à ce que les termes utilisés dans les dossiers de candidature et courriers de réponse aux candidats ne comportent aucun élément illicite ou discriminant (pas de mention du sexe, de l'âge, etc.).

Annexe 8 – suite

Des libellés de postes non discriminants

La rédaction de nos offres d'emploi a été mise en conformité avec la réglementation et nos accords d'entreprise. Nous nous attachons à ce que les termes employés dans les libellés de poste ne comportent aucun critère illicite ou discriminant (pas de mention du sexe, de l'âge, etc.) et restent neutres dans la description du poste à pourvoir.

La méthode de recrutement par simulation

La méthode de recrutement par simulation (MRS) s'appuie sur le repérage des habiletés et des comportements adaptés à des situations de travail précisément identifiés par trois composantes : les connaissances techniques, les habiletés, les comportements. Le recrutement par simulation peut s'utiliser lorsque les postes à pourvoir mettent en jeu plus d'habileté que de connaissances techniques.

Tout d'abord, le poste est étudié. Puis, des exercices pratiques correspondant aux activités dont il faut évaluer la maîtrise sont élaborés. Ensuite, un étalonnage de ces exercices est réalisé sur un nombre significatif d'opérateurs. Enfin, l'ensemble est validé par la hiérarchie.

La MRS est utilisée depuis 1999 dans le cadre des recrutements d'ouvriers polyvalents d'UEP (unité élémentaire de production) pour nos sites de Sevel-Nord et de Rennes. Elle a été généralisée à l'ensemble des sites industriels du groupe en France dans le prolongement de la signature en 2003 d'un accord national avec l'ANPE.

Le développement de l'Assessment Centre

Face à des enjeux de sélection ciblés et lorsque l'enjeu pour l'entreprise le justifiait, nous avons développé et mis en œuvre des *Assessment Centres* où sont appréciées les chances de succès d'une personne dans une fonction particulière, que le candidat soit interne ou externe. Ce dispositif répond à la nécessité de toujours réduire l'incertitude de nos processus de sélection. Il tend également à garantir un niveau standard de performance dans le poste.

Par construction, l'*Assessment Centre* garantit l'égalité de traitement entre tous les candidats. Il consiste en une suite d'activités (exercices collectifs, exercices en face à face, exercices individuels écrits, tests psychométriques, entretien de repérage des compétences, etc.), habituellement réparties sur une journée. Tous les candidats sont soumis aux mêmes épreuves et sont observés, pendant toute la journée, par plusieurs observateurs.

Le caractère concret et pratique des épreuves nous affranchit de nombreux biais liés au niveau de formation. La multiplicité des observateurs contribue à l'objectivité du processus.

À l'issue des épreuves, une recommandation est formulée à destination de la hiérarchie et du gestionnaire de carrière, recommandation éventuellement assortie d'un diagnostic des besoins de formation du candidat.

À ce jour, des *Assessment Centres* sont opérationnels pour des postes-clés ou des fonctions qui représentent un levier important pour la performance du groupe :

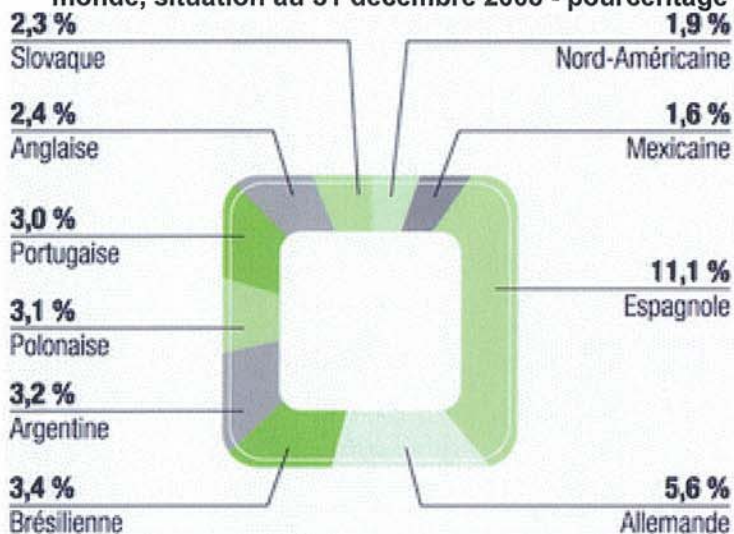
- depuis 2005 : responsable d'UEP, moniteur ;
- depuis 2006 : responsable de fabrication, responsable de groupe, garant assurance qualité opérationnelle, responsable équipe achats, manager achats, etc.

La diversité présente dans les candidatures à ces fonctions se reflète aujourd'hui dans la variété des parcours individuels de nombre de leurs nouveaux titulaires.

Annexe 9 : Indicateurs – Diversité

Source : <http://www.developpement-durable.psa.fr>

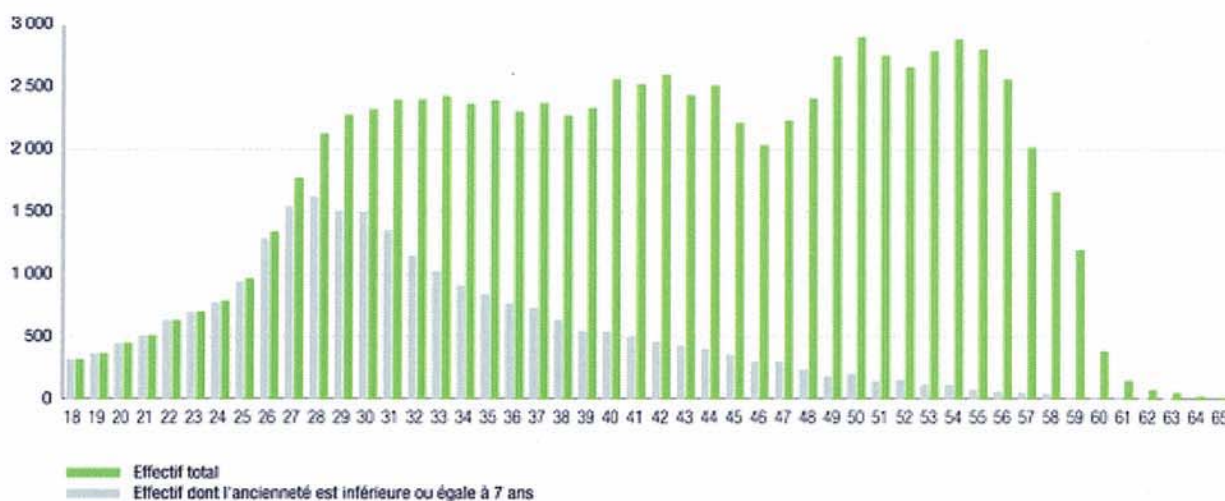
- Les dix nationalités les plus représentées dans le groupe hors nationalité française (périmètre monde, situation au 31 décembre 2008 - pourcentage calculé sur l'effectif total)



97 725 salariés du Groupe, soit plus de 48 %, appartiennent à une autre nationalité que la nationalité française. Les 10 nationalités les plus représentées constituent près de 38% des salariés du Groupe de nationalité autre que française.

Le Groupe compte des salariés de 120 nationalités différentes.

- Pyramide des âges
(Division automobile, France, effectifs inscrits CDI et DD)



- Personnel handicapé (périmètre monde, hors Faurecia, situation au 31 décembre 2008)

		France	Europe hors France	Hors Europe	TOTAL
Automobile	2008	5515	515	55	6085
	2007	5890	635	55	6580
	2006	5590	720	35	6345
Banque PSA Finance	2008	5	15	0	20
	2007	5	15	0	20
	2006	5	15	0	20
Gelco	2008	1000	45	0	145
	2007	125	50	0	175
	2006	105	40	0	145
Autres activités	2008	65	0	0	65
	2007	95	0	0	95
	2006	95	0	0	95
TOTAL	2008	5685	575	55	6315
	2007	6115	700	55	6870
	2006	5795	775	35	6605

Annexe 10 : Indicateurs – Égalité professionnelle hommes/femmes

Source : <http://www.developpement-durable.psa.fr>

Personnels féminins inscrits en CDI et CDD (périmètre groupe, situation au 31 décembre)

	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	Évolution 2002/2008
Ouvriers	16 235	16 295	19 105	19 060	21 065	22 365	21 635	+ 33,26 %
Etam	14 420	15 510	16 655	16 395	16 175	15 650	15 610	+ 8,23 %
Cadres	4 245	4 560	5 325	5 945	6 320	6 255	6 310	+ 48,65 %
TOTAL	34 900	36 365	41 085	41 400	43 560	44 270	43 555	+ 24,79 %

L'accord sur le développement de l'emploi féminin et de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, signé le 12 novembre 2003, et reconduit le 14 novembre 2007, concrétise les engagements du Groupe en la matière. Ainsi, le choix a été fait de prendre l'année 2002 comme année de référence.

Le taux de féminisation atteint 18,9 % pour les ingénieurs et cadres, 29,9 % pour les ETAM et 18,6 % pour les ouvriers.

Evolution du taux de féminisation des effectifs inscrits du Groupe en CDI et CDD (Périmètre groupe, situation du 31 décembre)

	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Part de l'effectif total	17,6 %	18,2 %	19,8 %	19,8 %	20,6 %	21,3 %	21,6 %

Effectifs inscrits en CDI et CDD du groupe par tranche d'âge et par sexe (périmètre monde, situation au 31 décembre 2008)



Recrutements en CDI par tranche d'âge et par sexe et part du recrutement féminin (périmètre monde, situation au 31 décembre 2007)



Le recrutement est un bon révélateur de l'engagement du Groupe en faveur de l'égalité hommes-femmes. En 2008, 28,8 % des recrutements en CDI réalisés dans le monde au sein des différentes divisions concernent des femmes, contre 26,1 % en 2007.

En diversifiant ses canaux de recrutement par la création de partenariats avec les systèmes éducatifs, les services publics de l'emploi, le recrutement en ligne, les candidatures spontanées, le Groupe renforce la diversité de l'emploi et des compétences. Par ailleurs, il veille à ce qu'aucune étape ne soit discriminatoire, en renforçant un mode de sélection objectif des candidats par la mise en place d'outils comme le guide de bonnes pratiques pour les recruteurs, le curriculum vitae anonyme, la méthode de recrutement par simulation,

les formations à la prévention des discriminations.

En France, entre 2005 et 2008, sur les 2 694 ingénieurs et cadres recrutés dans le Groupe, 632 sont des femmes, 147 sont de nationalité autre que française et 95 ont plus de 45 ans.

Annexe 10 – suite

● Taux de féminisation des recrutements en CDI par tranche d'âge (Périmètre groupe, situation au 31 décembre de l'année)

	< 20 ans	20/29 ans	30/39 ans	40/49 ans	50 ans et +	TOTAL
Nombre de femmes recrutées	170	2 610	1 740	770	195	5 485
Part du recrutement féminin	21,5 %	28,2 %	30,0 %	31,6 %	28,0 %	28,8 %

● Renforcement de la mixité des effectifs cadres - part des femmes dans l'effectif cadres par tranche d'âge (périmètre groupe, situation au 31 décembre 2008)

	< 30 ans	30/39 ans	40/49 ans	50 ans et +
Effectif femmes cadres	1 130	2 965	1 435	780
Effectif total cadres	3 775	12 900	10 010	6 605
Part des femmes cadres	29,9 %	23,0 %	14,3 %	11,8 %

La féminisation des recrutements et des effectifs a progressé dans toutes les catégories. Ainsi, chez les cadres, la part des femmes âgées de moins de 30 ans atteint près de 29,9 %, contre près de 11,8 % chez les cadres de plus de 50 ans.

● Évolution de la part des femmes dans l'effectif cadres (périmètre groupe, situation au 31 décembre)

	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Pourcentage de femmes dans l'effectif cadres	15,3	16,5	17,3	17,9	18,6	18,9

● Répartition des cadres supérieurs par tranche d'âge et par sexe

	< 30 ans	30/49 ans	50 ans et +
Hommes	0	392	352
Femmes	0	17	21
TOTAL	0	409	373

La population dite des « cadres supérieurs » dans le Groupe est constituée des membres du Comité de Direction élargi, complété des cadres dirigeants ou supérieurs ayant en charge la déclinaison et la mise en œuvre de la stratégie des politiques et programmes du Groupe.

Annexe 11 : Recrutement PSA – profils recherchés

(Site institutionnel : www.psa-peugeot-citroen.com)

Profils recherchés – Techniciens, commerciaux, administratifs et personnels :

Le Groupe recherche des femmes et des hommes motivés par la passion de l'automobile, faisant preuve à la fois de savoir-être et de savoir-faire. Nous attachons par conséquent une importance particulière à recruter des personnalités faisant preuve de :

Capacités d'adaptation

Dans un environnement en perpétuelle évolution, il vous faudra faire preuve d'aptitude au changement afin de vous adapter à la diversité des métiers et des carrières du Groupe.

Aptitude au travail en équipe

Au sein du Groupe, vous participerez à des actions communes. Un esprit d'équipe sera alors une condition de la réussite des projets et de votre intégration.

Conscience professionnelle

Objectif essentiel pour séduire et satisfaire pleinement nos clients, la qualité des produits et services est l'affaire de tous nos salariés. Chacun doit y contribuer dans son travail quotidien.

Mobilité

Votre évolution de carrière vous conduira à occuper différentes fonctions, qui nécessitent une mobilité tant au niveau géographique que fonctionnel.

Profils recherchés – Ingénieurs et cadres :

Notre souci est de recruter des Ingénieurs et Cadres présentant à la fois des compétences techniques et une personnalité affirmée. Nous recherchons par conséquent des collaborateurs qui font preuve de :

Passion

De la passion de l'automobile découle celle de l'entreprise, de ses résultats et de son travail. C'est une condition indispensable pour créer une réelle dynamique.

Mobilité

Votre évolution de carrière vous conduira à occuper différentes fonctions. La mobilité sera donc requise tant au niveau géographique que fonctionnel.

Capacités d'adaptation :

Dans un environnement dynamique et en perpétuelle évolution, il vous faudra faire preuve d'aptitude au changement pour vous adapter à la diversité des métiers et des carrières du Groupe.

Aptitude au travail en équipe :

Au sein du Groupe, vous aurez à participer à des actions communes qui s'inscrivent dans une logique de pilotage de projets et de compétences métiers selon le principe de l'ingénierie simultanée. Savoir travailler en équipe est donc une clé de la réussite de votre intégration.

Autonomie :

Dans le cadre de vos fonctions, vos responsabilités impliqueront régulièrement prises de décisions et autonomie.

Annexe 12 : Politique de recrutement - Les entretiens de recrutement

Les entretiens avec... un chargé de recrutement

Le processus de recrutement se décline en deux étapes indispensables pour nous permettre de faire connaissance et de garantir la meilleure adéquation entre un poste à pourvoir et votre profil.

L'entretien avec un chargé de recrutement vise à apprécier votre parcours professionnel, votre personnalité, vos qualités de synthèse et d'analyse, ainsi que votre aisance relationnelle et votre capacité à prendre du recul. Il vous permettra également d'échanger sur votre projet professionnel.

Le chargé de recrutement vous détaillera ensuite les modalités d'embauche : processus, délais, interlocuteurs... A l'issue de cet échange, il émet un avis. Si celui-ci est favorable, un deuxième entretien vous est proposé.

Les entretiens avec... des responsables opérationnels

Les entretiens suivants se dérouleront avec les différents responsables hiérarchiques opérationnels de l'entité où le poste est à pourvoir. Les qualités relationnelles et techniques du candidat y seront évaluées pour apprécier ses aptitudes au travail en équipe.

A la suite de ces entretiens, si les avis du gestionnaire de carrière et des responsables hiérarchiques opérationnels sont convergents, votre recrutement est concrétisé par la signature du contrat de travail.

Annexe 13 : PSA-Peugeot-Citroën – Guide du recruteur pour sensibiliser et former à la diversité

Domaine(s) : Emploi

Objet social/Secteur :
Constructeur automobiles

Objectifs :
Recruter les meilleures compétences et mieux refléter la société et son environnement

Public visé :
Les recruteurs et les hiérarchiques au sein du groupe PSA

Historique/Contexte de la mise en œuvre :
Le groupe PSA a signé un accord sur la diversité et la cohésion sociale dans l'entreprise le 8 septembre 2004 avec l'ensemble des représentants syndicaux.
L'article 2.2 de cet accord prévoit de « garantir l'égalité de traitement dans l'accès à l'emploi » et plus précisément de veiller à des libellés de poste non discriminants, de sensibiliser et de former les recruteurs du groupe, de garantir des critères objectifs de recrutement et de suivre une procédure de recrutement précise. Le guide du recruteur a été créé afin de respecter ces objectifs.

Date de lancement : 2004

Description :
Le guide du recruteur rappelle la loi et en particulier l'article L.122-45 du code du travail sur la non-discrimination et l'article 225-2 du code pénal qui condamne les actes de discrimination jusqu'à 3 ans d'emprisonnement et jusqu'à 45000 euros d'amende.

Il stipule également que toute consigne orale ou écrite reçue par le recruteur qui serait manifestement illégale n'aura pas à être suivie et devra être signalée. Il rappelle l'ensemble des informations qu'il est interdit de collecter et inclut une « fiche de candidature » que les recruteurs doivent utiliser impérativement lors de tout recrutement.

Il prodigue des recommandations sur la conduite de l'entretien avec des recommandations particulières pour plusieurs types de populations discriminées (ex. : candidats provenant de Zones Urbaines Sensibles, les femmes, les salariés âgés, les personnes handicapées).

Il stipule que le candidat sera évalué selon des tests non discriminants comme les tests d'aptitude ou par simulation. Chaque entretien sera suivi d'un compte-rendu et les données concernant chaque candidat seront détruites dans un délai maximum de deux ans.

Moyens :
L'accord sur la diversité et la cohésion sociale dans l'entreprise du 8 septembre 2004 prévoit des audits internes réguliers du processus de recrutement. Le guide du recruteur est à destination de tous les recruteurs et de tous les hiérarchiques du groupe. Par ailleurs, un livret sur la « politique de la diversité » a été adressé à 3 500 collaborateurs en France.

En parallèle, un observatoire de la diversité et de l'égalité a été mis en place. Une plaquette de communication « De nos différences naît notre différence », reprenant les grands axes de l'accord sur la diversité et la cohésion sociale dans l'entreprise, a été diffusée en interne à 50000 exemplaires afin de sensibiliser le personnel.

Annexe 14 : Formulaire « Déposer votre candidature »

[Pour déposer une candidature en ligne, il est indispensable de remplir le formulaire présenté ici]

! : champs obligatoires

Poste recherché

Nature du contrat	CDI	!
Acceptez-vous un CDD ?	☐ Oui ☐ Non	!
Métier		!
Spécialité		!
Rémunération brute annuelle souhaitée en €		
Date de disponibilité		jj/mm/aaaa
Délai de disponibilité		! Vous devez indiquer la Date ou le Délai
Quels horaires de travail acceptez-vous ?		

État civil

Nom		!				
Prénom		!				
Civilité		!				
Né(e) le		jj/mm/aaaa				
Nationalité						
Handicap reconnu	☐	Sécurité sociale	☐	Cotorep	☒	aucun

Coordonnées

Numéro de voie		
Nature de la voie		
Adresse permanente		
Code Postal		!
Ville		
Pays	FRANCE	
Tél. Domicile		(ex. 01 02 03 04 05)
Tél. Portable		! Vous devez indiquer au moins 1 numéro

Annexe 14 - suite

Formation

Diplôme principal	Obtention du diplôme		(MM/AAAA) !
	Diplôme		!
	Niveau d'études		!
	Domaine de la formation		!
	Intitulé de la spécialité ou de l'option		
	Obtention		!
Diplôme complémentaire	Obtention du diplôme		(MM/AAAA)
	Diplôme		
	Niveau d'études		
	Domaine de la formation		
	Intitulé de la spécialité ou de l'option		
	Obtention		

Langues parlées

Français			
Anglais			
Langue3			

Expérience

Votre niveau d'expérience actuel

Veuillez détailler votre expérience professionnelle, vous pouvez insérer les informations issues de votre CV

Annexe 15 : Vue du responsable chargé du recrutement

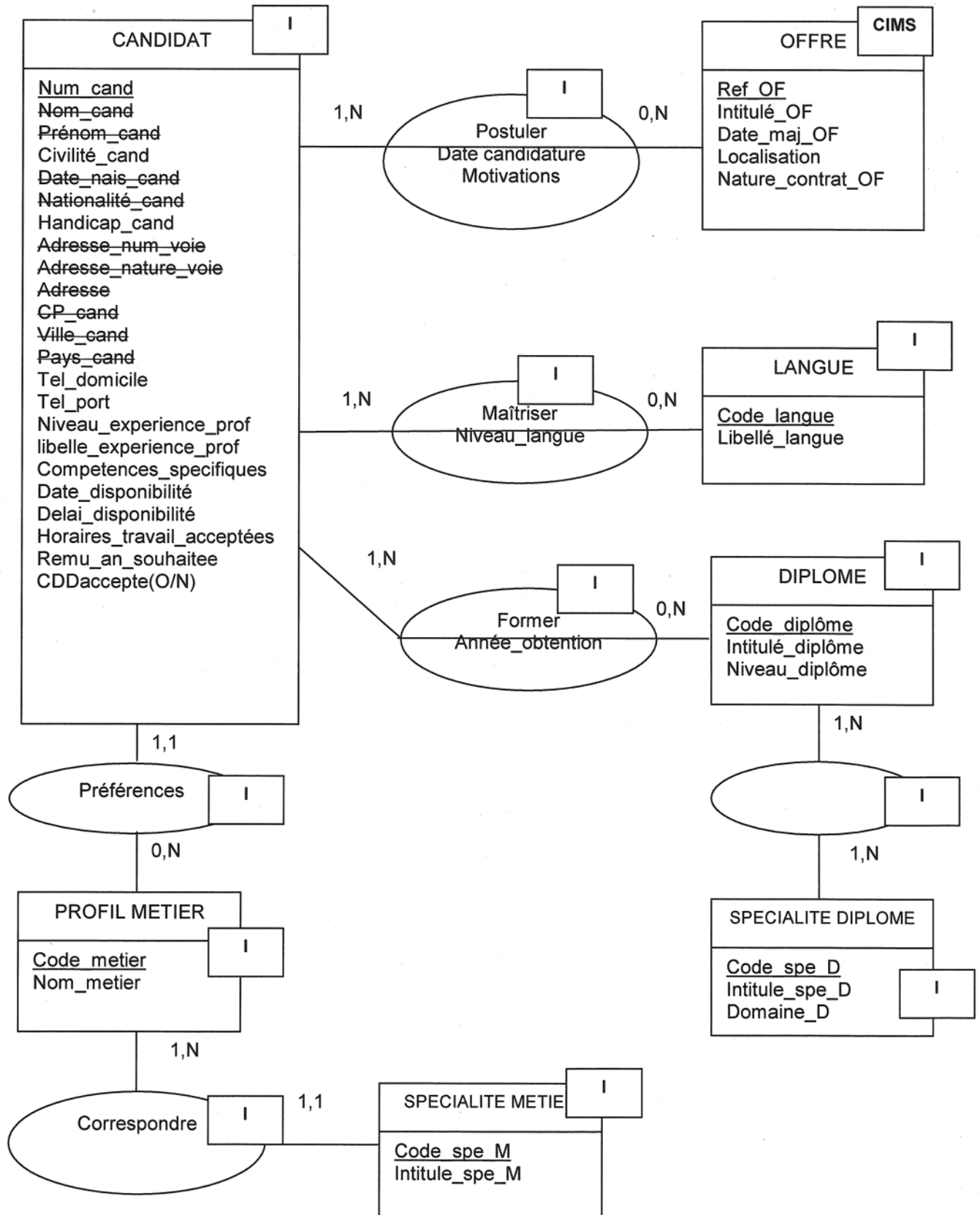
Légende => Autorisations sur les données :

C : Création

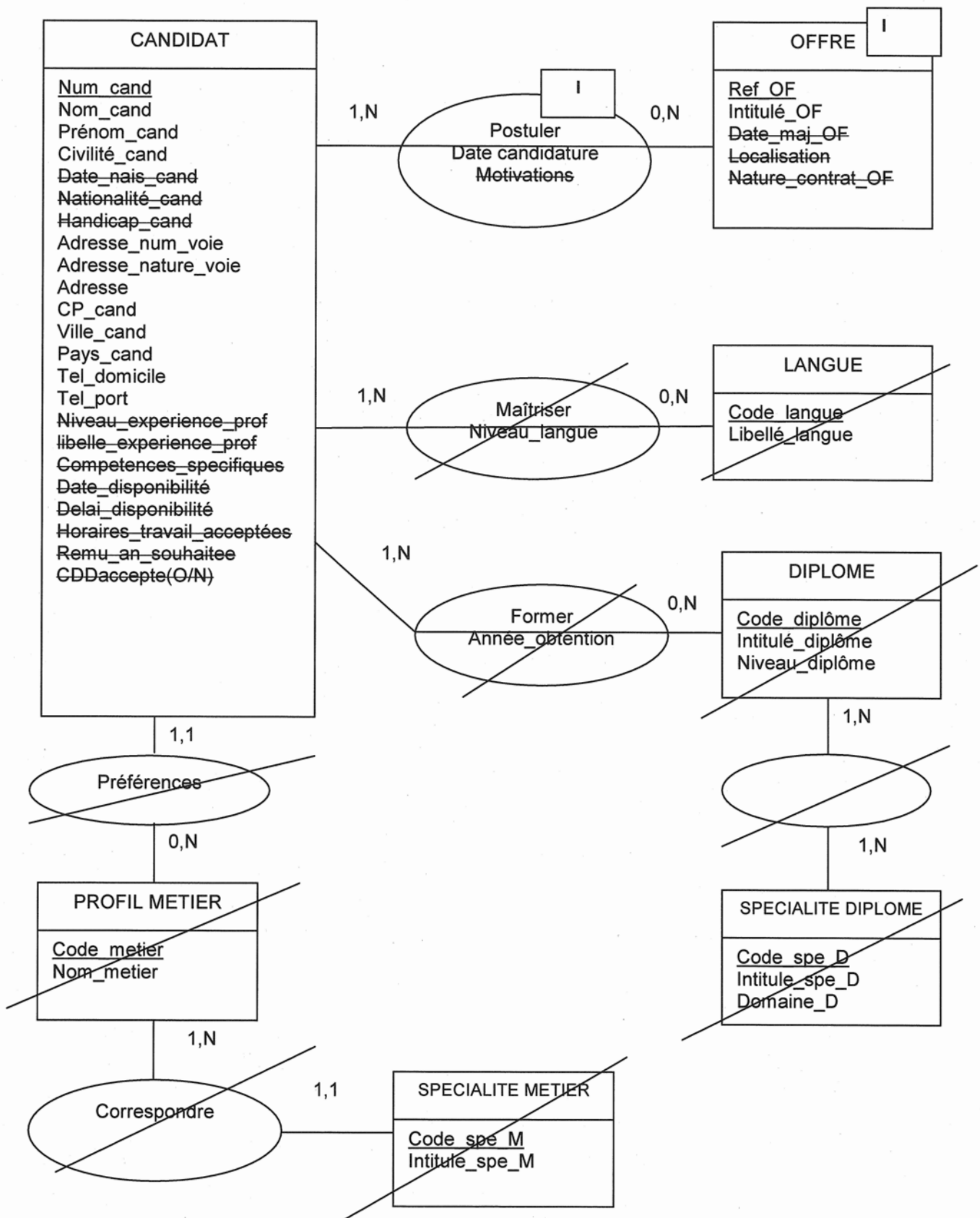
I : Interrogation

M : Modification

S : Suppression



Annexe 16 : Vue du service administratif



Annexe 17 : La CNIL et la HALDE partenaires pour lutter contre les discriminations

03/05/2006 – Communiqué (CNIL)

Alex Türk et Louis Schweitzer ont signé le 3 mai 2006 une convention de partenariat entre la Commission nationale de l'informatique et des libertés (CNIL) et la Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité (HALDE), les autorités administratives indépendantes qu'ils président et qui concourent toutes deux au respect des droits des personnes dans leurs champs respectifs de compétence.

Si ce partenariat est d'ores et déjà engagé dans la pratique, il est désormais officialisé et étendu par la convention qui marque leur volonté de coopérer étroitement.

Les compétences et les pouvoirs des deux autorités peuvent s'avérer, dans bien des cas, complémentaires, les pratiques discriminatoires étant en effet susceptibles de s'appuyer sur des traitements à caractère personnel au sens de la « loi informatique et libertés ». Ainsi par exemple l'organisation d'une ségrégation dans le secteur du logement peut passer par la constitution d'un fichier retraçant l'origine nationale voire ethnique des locataires et candidats à l'attribution d'un appartement.

La convention prévoit :

- des échanges d'informations entre les deux autorités,
- la réalisation commune de missions d'information, de réflexion ou encore de contrôle,
- la possibilité d'actions de communication conjointes,
- des formations réciproques des personnels des deux autorités,
- la désignation d'un correspondant au sein de chaque autorité pour faciliter la mise en œuvre des actions de partenariat,

et enfin des rencontres régulières pour favoriser la collaboration entre les deux autorités.

Annexe 18 : Mesurer la diversité

Les 10 recommandations de la CNIL (mai 2007)

Après avoir publié, en juillet 2005, ses premières recommandations sur le sujet, la CNIL a approfondi sa réflexion en procédant à plus de soixante auditions : chercheurs, statisticiens, organisations syndicales, représentants des grandes religions, mouvements associatifs, personnalités qualifiées, chefs d'entreprise...

Ces auditions ont montré une grande variété de points de vue, parfois des divergences, et la difficulté en ce domaine, d'aboutir à un consensus.

Néanmoins, un constat se dégage pour la CNIL : la France doit améliorer son appareil statistique et des réponses peuvent d'ores et déjà être apportées pour faire progresser la connaissance de notre société et, par là même, mieux lutter contre les discriminations.

Les dix recommandations

- **Ouvrir plus largement aux chercheurs** l'accès aux bases de données statistiques et aux fichiers de gestion.
- **Utiliser les données « objectives » relatives à l'ascendance des personnes** (nationalité et/ou lieu de naissance des parents) dans les enquêtes pour mesurer la diversité.
- **Ne pas intégrer de données sur l'ascendance des personnes** dans les fichiers des entreprises et des administrations (personnel et usagers).
- **Développer des études sur le « ressenti » des discriminations**, incluant le recueil de données sur l'apparence physique des personnes.
- **Admettre, sous certaines conditions, l'analyse des prénoms et des patronymes** pour détecter d'éventuelles pratiques discriminatoires.
- **Modifier la loi informatique et libertés pour assurer une meilleure protection des données sensibles** en garantissant le caractère scientifique des recherches et en harmonisant les procédures de contrôle des fichiers de recherche.
- **Refuser en l'état la création d'un référentiel national ethnoracial.**
- **Développer le recours à des experts**, tiers de confiance pour mener les études de mesure de la diversité.
- **Garantir la confidentialité et l'anonymat** par le recours aux techniques d'anonymisation.
- **Garantir l'effectivité des droits informatique et libertés en assurant la transparence.**

Annexe 18 - suite

Les points forts de ces recommandations

Il est indispensable de permettre aux chercheurs d'accéder plus facilement aux fichiers de personnel, aux fichiers administratifs et aux bases statistiques publiques, dans le respect de la protection des données.

Pour mesurer la réalité de la discrimination vécue, il faut aussi développer les enquêtes par questionnaires auprès des personnes concernées. Dès lors qu'elles sont facultatives, fondées sur l'autodéclaration, et que les réponses sont confidentielles, des questions doivent pouvoir être posées sur la nationalité et le lieu de naissance des personnes et de leurs parents. Il est aussi important que les personnes qui se sentent discriminées indiquent les critères – apparence physique, langue, nom... – sur lesquels se fonde, selon elles, cette discrimination.

En outre, l'analyse des prénoms et des patronymes, sous certaines conditions – c'est-à-dire quand elle n'aboutit pas à un classement dans des catégories ethnoraciales – peut être utile pour détecter d'éventuelles pratiques discriminatoires.

À cet égard, la CNIL reste très réservée sur la création d'un référentiel ethnoracial. Les personnes auditionnées sont dans leur grande majorité hostiles à une telle nomenclature. Risques de renforcement des stéréotypes, de stigmatisation, classification incertaine, non scientifique, réductrice, approximative... : autant de raisons qui expliquent les réticences actuelles et qui justifient une attitude extrêmement réservée sur ce sujet. La Commission a estimé que la décision de principe de créer une telle nomenclature, si elle devait être utilisée de façon obligatoire, en particulier pour les statistiques publiques et pour le recensement, appartiendrait au Législateur sous le contrôle du Conseil constitutionnel.

Enfin, il est nécessaire de modifier la loi informatique et libertés afin d'assurer une meilleure protection des personnes et de leurs données sensibles, en garantissant le caractère scientifique des recherches et en renforçant le contrôle de la CNIL sur ces fichiers de recherche pour lesquels le seul consentement des personnes ne saurait suffire.

Les suites données à ces recommandations

Pour faire suite aux recommandations de la CNIL, Michèle Tabarot, députée des Alpes-Maritimes, et Sébastien Huyghe, député du Nord, tous deux membres de la CNIL, ont présenté un amendement au projet de loi relatif à la maîtrise de l'immigration, à l'intégration et à l'asile, visant à soumettre à autorisation de la CNIL les traitements de données faisant directement ou indirectement apparaître les origines raciales ou ethniques des personnes pour les besoins d'études ayant pour finalité « la mesure de la diversité des origines des personnes, de la discrimination et de l'intégration ». Afin de s'assurer de la qualité scientifique de ces études, il était prévu que la CNIL puisse saisir un comité désigné par décret. Afin de ne pas créer une nouvelle structure, il était envisagé de faire appel au conseil scientifique du Comité de concertation pour les données en sciences humaines et sociales, créé auprès des ministres de l'Économie, de l'Emploi, de l'Éducation nationale et de la Recherche.

Cette disposition, qui a suscité de vifs débats et controverses, faute sans doute d'une bonne compréhension de la problématique, a été adoptée par le Parlement mais a fait l'objet d'un recours devant le Conseil constitutionnel.

Par une décision du 15 novembre 2007, le Conseil l'a déclaré contraire à la Constitution, estimant que cette disposition était sans lien avec une loi portant sur l'entrée et le séjour des étrangers en France.

Sur le fond, le Conseil a considéré que « si les traitements nécessaires à la conduite d'études sur la mesure de la diversité des origines des personnes, de la discrimination et de l'intégration peuvent porter sur des données objectives, ils ne sauraient, sans méconnaître le principe énoncé par l'article 1^{er} de la Constitution, reposer sur l'origine ethnique ou la race [...] ».

Si cette décision semble ainsi fermer la porte à l'élaboration d'un référentiel ethnoracial en France, ce qui répond aux réserves exprimées sur ce point par la CNIL, elle laisse ouverte la question de savoir quels types d'études peuvent aujourd'hui être conduits dans le domaine de la mesure de la diversité, de la discrimination et de l'intégration. La réponse à cette question intéresse bien entendu au plus haut point le monde de la recherche.

