

## « Tous différents, tous gagnants ! : les clés d'une diversité réussie »

Jeudi 04 octobre 2012 - CCI Grand Lille

Dans le cadre du programme "entreprises et  
développement durable" soutenu par :



Avec le soutien de :



Piloté par



*Animée par José RIVELON – Réseau Alliances*



❑ **Béatrice RAY** – UNSA Nord



❑ **Luc DERACHE** - BAYER



❑ **Jean-Michel LEHEMBRE** - CVP

Dans le cadre du programme "entreprises et développement durable" soutenu par :

Avec le soutien de :



Piloté par

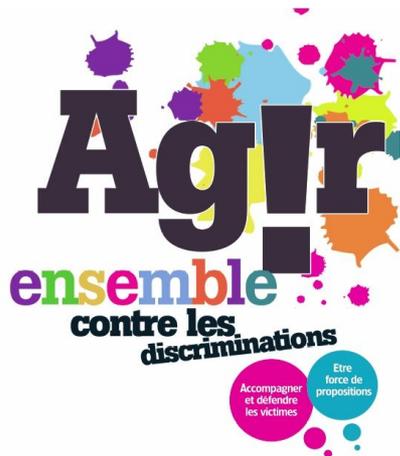




**UNSA**

Union Nationale  
des Syndicats  
Autonomes

Créé en 1993 Effectif : si on prend les résultats des élections prud'homales 2008 + dans la fonction publique 598011  
Activité : L'UNSA est la 4eme organisation syndicale



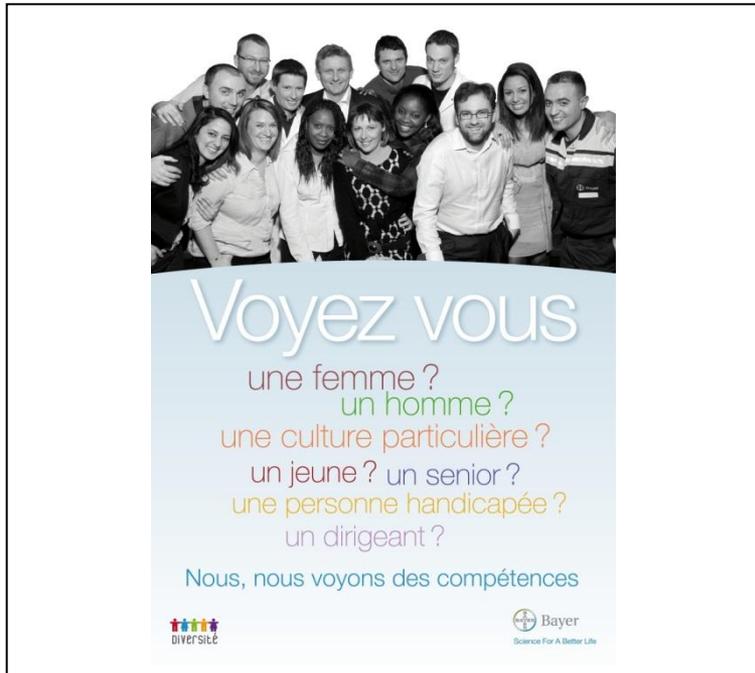
- L'UNSA au sein du Conseil Économique et Social formule des avis en faveur du développement durable et de la société civile organisée
- Former pour accompagner et défendre les victimes potentielles de discriminations et pour Négocier des accords dits « diversité/égalité »

Adresse Internet **WWW.UNSA.ORG**

Contact : Béatrice RAY  
Tel. 0621401230



Bayer Santé SAS  
Bayer Santé Familiale SAS



Adresse Internet : [www.bayerhealthcare.fr](http://www.bayerhealthcare.fr)

Date de création de Bayer : 1863  
Effectif BHC : 822 (Bayer Santé) et 456 (BSF)  
Activités :

Médicaments de prescription–Soins du diabète-  
Médicaments vétérinaires-Médication familiale –  
Equipements médicaux radiologiques et interventionnels  
et produits de contraste pour l'imagerie médicale.

- Accord Egalité Hommes/Femmes.
- Engagement auprès du réseau Alliances et de Nos Quartiers Ont des Talents en faveur de l'intégration des jeunes dans le monde du travail.
- Le bon usage de la G.P.E.C. pour anticiper les changements et promouvoir la flexibilisation et l'adaptation des organisations.

Contact : Luc DERACHE

Tél. 03 28 16 35 22



## Politique diversité Bayer

## Nos convictions et notre organisation

Bayer a toujours ancré son action dans la recherche et l'innovation afin d'améliorer la vie. Notre engagement dans la diversité doit nous permettre de mobiliser toutes les compétences nécessaires à notre projet et renforcer notre performance et notre compétitivité

La Direction doit traduire son engagement et garantir la mise à disposition des moyens nécessaires à la mise en oeuvre des actions au quotidien. La réalisation des actions est ensuite l'affaire de tous les acteurs de l'entreprise

Le Country Council porte le projet, le comité national de coordination propose le plan d'actions et les 60 salariés des comités locaux répartis sur chaque site animent la politique et réalisent les actions locales

## La communication

- Notre politique diversité doit s'appuyer sur de la formation et une communication active.
- Chaque comité local a intégré un membre de la communication interne.

Campagne de  
Communication  
interne destinée à  
promouvoir la  
**Diversité**



### Voyez vous

une femme ?  
un homme ?  
une culture particulière ?  
un jeune ? un senior ?  
une personne handicapée ?  
un dirigeant ?

Nous, nous voyons des compétences



Journal interne  
“Osrose” spécial  
Diversité en juin 2012

# Le handicap



- La politique en faveur du handicap est le premier levier sur lequel s'appuie Bayer pour mettre en place une politique plus globale de la diversité et contribuer à l'amélioration de notre image

Signature de 2 accords

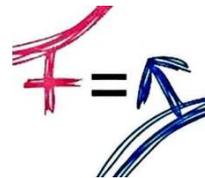
3 missions handicap

3 diagnostics handicap réalisés sur toutes les entités juridiques

Un ESAT intégré sur le site de Marle depuis plus de 30 ans

Augmentation du taux d'emploi des personnes handicapées de 2,67% à 4,61% en 4 ans

# Egalité Hommes/Femmes



- La mixité Hommes/Femmes au sein des instances de Direction permet une meilleure approche des besoins de nos clients, de nos collaborateurs et des stratégies à mettre en œuvre pour favoriser notre croissance. De plus, l'équilibre vie professionnelle et vie familiale est un facteur d'engagement pour les salariés.

Signature de 2 accords et prix de l'entreprise citoyenne pour Bayer Santé



Mise en place d'une réflexion sur les "carrières au féminin" et l'accès aux réseaux sociaux

32% de femmes dans les niveaux VS2 et + ; 2 femmes nommées dans le comité de direction de Bayer Santé

## Intergénérationnel



- La valorisation des compétences des seniors , la transmission efficace de leurs savoirs et savoirs-faire et l'aménagement des fins de carrières sont des éléments essentiels de notre politique diversité
- L'intégration de jeunes collaborateurs permet à l'entreprise de se préparer à son futur car les besoins de ces jeunes reflètent les besoins de nos futurs clients.

Mise en place d'un groupe de réflexion sur les fins de carrières sur la base d'un livre blanc rédigé par les comités locaux et mesures spécifiques prévues dans l'accord GPEC

Partenariats en faveur de l'intégration des jeunes dans le monde du travail : plus de 160 jeunes en recherche d'emploi ont été soutenus et accompagnés par 50 collaborateurs



Merci !



CVP sas

Date de création : 1985

Effectif : 20 personnes

Notre métier :

Apporteur de solutions anticipatrices et quotidiennes en packaging

**CVP** vous apporte des solutions anticipatrices pour vos packagings

L'environnement est l'affaire de tous

**2 axes prioritaires**

- 1 la diminution des poids de nos emballages, tout en conservant bien entendu les propriétés liées à vos contraintes et vos exigences (top-load, vissage, homologations UN, certifications chimiques).
- 2 les matières bio-sourcées, dont l'une des caractéristiques est d'être un piège à carbone. Nous reviendrons vers vous dès que nous aurons finalisé les premiers emballages.

**1 action concrète**

- 1 le bilan CO<sub>2</sub> de chacune des références demandées,
- 2 une ou plusieurs solutions alternatives de packaging plus économes en CO<sub>2</sub>, en cohérence avec votre cahier des charges.

En cohérence avec notre cœur de métier, CVP mesure l'impact carbone de son activité sur l'environnement, suite à un audit réalisé par un cabinet indépendant formé à la méthodologie de l'ADEME (agence de l'environnement et de la maîtrise de l'énergie).

Nous avons décomposé le calcul des émissions de GES (gaz à effets de serre) de chaque poste de notre process et pour chaque matière première utilisée (PET, PP, PE).

Les résultats montrent que les postes « entrants » (matière première) et « fin de vie » (traitement du produit après utilisation) représentent la grande partie de nos émissions de GES.

Notre équipe commerciale est à votre disposition pour toute information complémentaire.

contact.packaging@cvp-france.com    cvp-packaging.com

- Gouvernance participative : 1 personne/1 voix

- Entretiens "Essen Ciel" : oser la GPEC dans une petite structure

- Engagement Arfec - Laboratoire du management : développement du capital humain

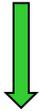
Adresse Internet [WWW.cvp-packaging.com](http://WWW.cvp-packaging.com)

Contact : Jean-Michel LEHEMBRE

Tel. 03 20 25 61 47

## Notre stratégie :

“Faire bénéficier tous nos clients, du grand compte au plus petit, de nos innovations environnementales économiques sur l’ensemble de nos produits du spécifique au standard “



*Ce sont les femmes et les hommes de CVp  
qui la construisent chaque jour*

*... en innovant parfois l'espace de travail.....*



**Gouvernance participative : 1 personne = 1 voix**

- dans le Codir = quelque soit le nombre de parts détenues au capital
- dans chaque Copil = quelque soit le statut du collaborateur, sa participation
- dans chaque Copil = l'animateur n'est pas obligatoirement un manager = il porte le projet et en est responsable

### **Exemples d'application Copil: refonte et achat PGI (progiciel gestion intégrée, système d'information de l'entreprise)**

6 participants : Dirigeant, Comptable, Responsable informatique, Apprenti, ingénieur informatique en contrat d'alternance, . Commercial, . Approvisionneur

- . Tous ont participé aux réunions de pilotage du projet
- . Tous ont assisté aux présentations des différents prestataires possibles
- . Tous ont eu les éléments d'analyse : couverture fonctionnelle et coûts
- . Tous ont participé au vote (anonyme) de sélection

## Entretiens “Essen Ciel” : GPEC dans une TPE de 20 personnes

- ➔ Instaurés depuis 2004, les entretiens d’évolution ont lieu tous les 2 ans, et sont menés par la DRH
  - ➔ Déconnectés des objectifs et salaires qui font l’objet de l’entretien annuel avec le manager hiérarchique
  - ➔ Nouvelle appellation “Essen Ciel” depuis 2012 =
    - . Le premier carburant (*Essence*) de l’entreprise c’est *l’Homme*
    - . L’Homme a besoin d’objectifs à atteindre, et de rêver pour se réaliser : c’est le *Ciel*
- Et dans “Essen Ciel”, on entend le mot Sens

## Le contenu et objectif de “Essen Ciel”

Dynamique de carrière du collaborateur, projets de développement personnel : forces et faiblesses

- . Forces ➔ permettre la responsabilisation, valorisation compétences
- . Faiblesses ➔ identification parcours IFI (Itinéraire de Formation Individuel)

## **Le contenu et objectif de “Essen Ciel”**

Dynamique de carrière du collaborateur, projets de développement personnel : forces et faiblesses

- . Forces → permettre la responsabilisation, valorisation compétences
  - . Faiblesses → identification parcours IFI (Itinéraire de Formation Individuel)
    - . Savoir faire
    - . Savoir être
- budget moyen de formation chez CVp depuis 5 ans : 6,5% MS

Accompagnement fin de carrière : 4 séniors

- . Faire prendre conscience de la préparation du projet de “sortie”
- . Accompagner dans la “reconversion”
  - . Exemple : responsable logistique qui souhaite devenir formateur
  - . Exemple : directeur financier devenu consultant indépendant

Bilan de compétences : 5 réalisés ou démarrés en 2012

Notre objectif : permettre à nos collaborateurs de comprendre que la formation est le nerf de leur employabilité de demain, chez nous ou ailleurs

## **Développement du Capital Humain : mise en œuvre référentiel ARFEC, laboratoire du management.**

. Tous les collaborateurs, sans exception, sont intégrés dans une dynamique, et des actions ont été votées pour être réalisées :

Dynamique du client partagé : animée par Responsable Qualité

- check liste à établir pour poser les bonnes questions aux clients
- référents métiers et binômes métiers : toujours disponibles pour le client

Dynamique de l'autonomie et du projet permanent : animé par Responsable Produits

- chaque service écrit et affiche SES objectifs
- réécrire les valeurs de CVP d'aujourd'hui et les afficher (tous ensemble)

Dynamique compétences : animée par l'Approvisionneur

- créer le référentiel métiers de CVP et échelles d'évaluations
- mettre en place une cellule de vigilance compétences

Dynamique du faire ensemble : animée par une technico commerciale

- devenir des "SBF" (*sans bureau fixe*) : rendre le lieu de travail modulable
- communication transversale : news flash

## **Développement du Capital Humain : nos premiers engagements dans l'alternance datent de 1996**

- ➔ Accueil régulier de stagiaires : CAP à Bac+5
  
- ➔ Contrat d'alternance : Bacs pro, BTS, ingénieurs
  - . Qualification devenus aujourd'hui de professionnalisation
  - . Apprentissage

Car nous sommes convaincus que cet accueil est source de performance et d'ouverture pour nos collaborateurs.

Un parcours valorisant pour les jeunes en formation, et une clé de réussite supplémentaire dans la réalisation de leur projet professionnel.



## **La diversité en statistiques chez CVP :**

20 personnes chez CVP ce sont :

- . 12 hommes = 5 cadres - 4 maîtrises - 3 employés
- . 8 femmes = 3 cadres - 2 maîtrise – 3 employées

- . 3 agés de moins de 30 ans
- . 6 de 30 à 40
- . 5 de 40 à 50
- . 6 de + de 50

- . 5 moins de 5 ans d'ancienneté
- . 5 + de 5 et - de 10 ans
- . 4 + de 10 et – de 15 ans
- . 3 + de 15 et – de 20 ans
- . 3 + de 20 ans

Egalité de salaires, à poste et ancienneté identiques, hommes et femmes

## **La diversité chez CVp c'est enfin :**

L'adaptation des horaires de travail de la semaine, si le métier le permet, et favoriser le télétravail

L'adaptation des horaires de travail jeune maman pour s'adapter aux horaires d'accueil de crèche

L'adaptation des horaires de travail à ceux qui se sont engagés dans des actions sociales ou sportives

L'adaptation des horaires de travail aux personnes de confession musulmane en période de ramadan

Parce que nous travaillons chaque jour sur des produits et services innovants

**UN  
BILAN  
CO<sub>2</sub>  
NEGATIF**

---

**C'EST  
+ QUE  
POSITIF**



**je suis  
100 %  
pétrole**

**≠**



**je suis  
100 %  
végétal**

+ 295.04 g Co<sub>2</sub>\*  
en pehd d'origine pétrolière

- 32.50 g Co<sub>2</sub>\*  
en pehd végétal  
\*exercice d'une bouteille  
de 1 litre de 65 g

**SO GREEN**  
by CVP  
EST UNE MARQUE CVP

Nous voulons partager cet ADN avec nos collaborateurs chaque jour, par une dynamique de management innovant



## MERCI à tous de votre participation

N'oubliez pas la conférence de clôture :  
**« Tous engagés dans la performance durable »**  
avec Pierre Villepreux et Philippe Vasseur



à 17H30 – Salle Descamps

Dans le cadre du programme "entreprises et développement durable" soutenu par :



Avec le soutien de :



Piloté par

