

Diversité : les engagements d'Accenture


accenture

*High performance. Delivered.**

• Conseil • Technologies • Externalisation

*La haute performance. Réalisée.

1. La diversité, une composante essentielle de l'identité de notre entreprise

Pour Accenture, la diversité est à la fois une réalité concrète, une valeur fondatrice et une démarche que nous souhaitons porter à un niveau d'exemplarité.

Une réalité concrète liée à la nature de nos activités. Présents dans 48 pays, forts de 120 000 collaborateurs (dont plus de 4000 en France) qui partagent une culture d'entreprise unique, nous tirons notre force de ce double ancrage local et international, et de l'intégration d'équipes pluriculturelles. Nous fédérons plusieurs métiers qui font travailler ensemble des personnes aux cursus et aux modèles de carrière différents, informaticiens, ingénieurs, consultants, professionnels des services et spécialistes des fonctions internes. Nous nous appuyons sur une culture d'entreprise axée sur la reconnaissance du mérite et donc naturellement favorable à la diversité. Concrètement, le parrainage individuel, la transmission organisée du savoir et l'évaluation régulière et documentée des performances sont autant de moyens de promouvoir les talents de façon objective et sans arbitraire.

Une valeur fondatrice, car la diversité est indissociable de l'idée que nous nous faisons de la performance. Dans un monde de plus en plus complexe, la diversité est le terreau favorable de l'innovation et d'une meilleure intelligence de la relation client. Valeur partagée par les plus hautes instances de l'entreprise, la diversité est aussi un objectif que nous nous assignons et que nous mesurons. Elle fait partie, notamment, des critères d'évaluation de tous les dirigeants d'Accenture au niveau mondial. Un « Chief Diversity Officer » nommé au niveau international est chargé de définir ou d'encourager toutes les initiatives qui favorisent la diversité dans ses multiples composantes : diversité ethnique et culturelle, ou encore diversité homme/femme. Ces actions sont relayées dans les différents pays et en particulier en France où nous menons depuis des années des initiatives de promotion de la diversité grâce à l'éducation et à la culture.

Une démarche que nous souhaitons porter à un niveau d'exemplarité : compte tenu de notre action constante en faveur de la diversité, la signature de la Charte de la Diversité constitue un aboutissement naturel pour Accenture. Elle va contribuer à formaliser publiquement des engagements de longue date. Avec elle, nous ouvrons une nouvelle étape de mobilisation. La mobilisation de nos collaborateurs ; la sensibilisation des interlocuteurs privilégiés que sont les entreprises que nous servons et plus largement la communauté économique ; la promotion de la diversité auprès des universités et des grandes écoles françaises où nous recrutons près de 1000 jeunes diplômés par an.

2. Un engagement pour la diversité axé sur l'éducation et la culture

Initié depuis 1998 en France, le programme « Education et Culture » est le fruit du travail des collaborateurs d'Accenture et de sa Fondation d'entreprise. En symbiose avec la société civile, nous menons les projets suivants :

Cyber-Ecoles :

Fort de notre expérience dans les nouvelles technologies, ce projet vise à accompagner des professeurs et élèves dans leurs réalisations liées aux nouvelles technologies. Lancé en 1998, il compte actuellement 40 volontaires.

Accent sur Elles :

Lancé en 2000, ce programme interne, désormais ouvert aux autres entreprises, est conçu pour favoriser la progression des femmes et leur accession aux postes à responsabilité. Il contribue à enrichir le management par la diversité.

Accent sur Elles... Aussi :

Né du programme précédent, axé sur le coaching et l'accompagnement personnalisé, « Accent sur elles...Aussi » aide depuis 2005 des jeunes filles diplômées des quartiers sensibles dans leur démarche de recherche d'emploi.

Enfants du Mékong :

Depuis 2003 la Fondation est partenaire de cette association qui se consacre à l'enfance du Sud-Est asiatique ; à ce jour une centaine d'enfants est parrainée par des collaborateurs et une quarantaine de volontaires se sont engagés dans des actions de terrain au Cambodge.

Center for Information System Training en Asie :

Sous l'impulsion de la Fondation française, la Fondation Accenture Monde soutient depuis 2005 un centre de formation aux technologies de l'information, ouvrant la possibilité de carrières informatiques aux jeunes défavorisés du Cambodge.

Accenture Development Partnership :

Cette association créée en 2004 effectue des missions de conseil au profit d'organisations caritatives dans des pays en voie de développement (Kenya, Ghana, Sri Lanka). A ce jour, trois volontaires ont participé à ces missions co-financées par un engagement individuel et la contribution de l'entreprise.

Partenariat Accenture-ESSEC :

Dans le cadre du programme « Une prépa, une grande école, pourquoi pas moi ? » lancé par l'ESSEC en 2003, la Fondation Accenture finance et accompagne aujourd'hui six étudiants des quartiers sensibles dans leur parcours d'études, pour une durée de cinq ans.

Loin d'être exhaustive, cette liste pourrait également mentionner d'autres initiatives proposées par nos collaborateurs en soutien d'associations telles que Le Cèdre et La Plume au Liban, Les Enfants de Calcutta et du Monde, DA-Connexion en Arménie, Paris-tout-p'tits.

Ancrés dans la réalité sociale et économique française, avec également une forte ouverture internationale, nos projets ont pour point commun l'ambition de rétablir une forme d'égalité des chances. Ils reflètent la volonté d'engagement de l'entreprise mais aussi la capacité d'engagement direct de nos collaborateurs. Ils conduisent naturellement notre entreprise à signer la Charte de la Diversité.

3. Accenture signataire de la Charte de la Diversité dans l'Entreprise

Signer la Charte de la Diversité est pour nous l'occasion de prendre date. Elle nous permet :

- de faire un bilan d'étape,
- de partager, au-delà de nos propres pratiques, des expériences innovantes avec d'autres acteurs économiques et sociaux,
- d'imaginer les prochains développements de notre démarche.

Chacun des six engagements de la Charte correspond à la fois à une réalité vivante et à un engagement pour l'avenir :

1. Nous sensibilisons et formons nos dirigeants et collaborateurs

D'ores et déjà :

- Nous enseignons systématiquement nos Valeurs Fondamentales qui comprennent « Respect for the Individual » et « Building on Diversity ».
- Nous avons développé des modules de formation tels que « Le management de la diversité » et « Combattre les micro-discriminations ».
- Nous avons mis en place pour nos dirigeants un séminaire obligatoire de formation au Leadership, dont l'un des axes majeurs est la diversité.

Nous nous engageons à :

- mobiliser largement nos collaborateurs autour de la Charte de la Diversité grâce à des communications précises et régulières sur nos progrès.

2. Nous respectons et promouvons la non-discrimination dans tous nos processus RH

D'ores et déjà :

- Nous avons réalisé un audit de notre processus de recrutement qui a conclu à l'absence totale de biais discriminatoires entre hommes et femmes.
- Nous partageons avec les étudiants notre engagement en faveur de la diversité lors des opérations de recrutement sur les campus des écoles.
- Nous avons mis en place des instances de vigilance pour l'égalité homme/femme au moment des promotions et nous proposons chaque année à nos collaboratrices à partir du niveau manager un programme de coaching pour favoriser le développement de leur carrière dans l'entreprise.
- Nous formons systématiquement tous nos managers aux principes de base du droit du travail et les sensibilisons aux pratiques qui permettent de prévenir d'éventuelles situations de harcèlement ou de discrimination.

Nous nous engageons à :

- étendre les mécanismes déjà mis en place pour l'égalité homme/femme aux autres formes de diversité.

3. Nous travaillons à mieux représenter la diversité de la société française dans l'entreprise

D'ores et déjà :

- Nous reflétons aujourd'hui à tous les niveaux de l'entreprise une véritable diversité ethnique et culturelle.
- Nous sommes sponsors d'actions pour faciliter l'accès à l'emploi (Accent sur Elles... Aussi) et l'accès à l'éducation (Partenariat ESSEC).

Nous nous engageons à :

- étendre le champ de nos actions en prenant appui sur nos différents réseaux (500 membres / 300 entreprises dans Accent sur Elles) et nos clients (200 entreprises).

4. Nous communiquons auprès de nos collaborateurs notre engagement en faveur de la diversité

D'ores et déjà :

- Nous avons défini un plan de communication structuré pour informer nos collaborateurs de nos actions en faveur de la diversité : page dédiée sur l'intranet, présentation de nos programmes dans les réunions internes, petits-déjeuners thématiques.
- Nous proposons à nos collaborateurs une forme de volontariat personnel pour créer ou soutenir des initiatives.

Nous nous engageons à :

- partager avec nos collaborateurs nos bilans d'étapes.

5. Nous dialoguons avec les représentants du personnel sur les questions de la diversité

D'ores et déjà :

- Notre Directrice des Ressources Humaines participe au groupe de travail de l'ANDCP à qui le Ministre Délégué à la Promotion de l'Égalité des Chances a confié la rédaction du projet de label « Diversité-Égalité des Chances ».

Nous nous engageons à :

- négocier en 2006 avec nos partenaires sociaux un accord sur la promotion de la diversité, sous toutes ses formes, dans l'entreprise.

6. Nous détaillons dans notre bilan social nos actions en faveur de la diversité

D'ores et déjà :

- Notre bilan social et notre rapport Égalité homme/femme comportent chaque année la liste de nos initiatives dans ce domaine.

Nous nous engageons à :

- élargir le champ de cette communication annuelle avec toutes les actions menées pour favoriser la diversité et l'égalité des chances.

Une équipe engagée

Pierre Nanterme, Président d'Accenture France



Pierre Nanterme (46 ans, diplômé de l'ESSEC - 1981) a été nommé à la présidence d'Accenture France le 1er novembre 2005. Il est par ailleurs Président du Groupement des Syndicats Syntec Etude et Conseil (GSSEC) et Président de la Commission Economique du MEDEF. Pierre Nanterme a rejoint Accenture en 1983.
pierre.nanterme@accenture.com

Samira Cadasse, Chargée de mission Diversité, Accenture France



Samira Cadasse apporte aux programmes de promotion de la diversité dont elle a la charge sa double expérience de militante associative engagée et de professionnelle en entreprise. Elle a travaillé, notamment, à la mise en œuvre du partenariat d'Accenture avec l'ESSEC ainsi qu'au programme « Accent sur Elles...Aussi ». Elle a rejoint Accenture en janvier 2005 après 7 ans comme chef de produit marketing chez Noos.
samira.cadasse@accenture.com

Armelle Carminati-Rabasse Vice-Présidente « Engagement et Diversité », Accenture France



Armelle Carminati-Rabasse (44 ans, diplômée de l'Ecole Centrale Lyon - 1985) a pour mission de favoriser l'engagement des collaborateurs d'Accenture et de promouvoir la diversité sous toutes ses formes, au sein d'Accenture et dans la société française. Armelle Carminati-Rabasse a rejoint Accenture en 1986.
armelle.carminati@accenture.com

©2005 Accenture
Tous droits réservés.

La marque Accenture,
son logo et la signature
"High performance. Delivered."
sont la propriété d'Accenture.