

## Norsys, première SSII en France à décrocher le label Diversité

**Pour lutter contre les discriminations et décrocher le label Diversité, Norsys a revu tous ses processus : CV anonyme, entretien d'embauche, formation spécifique des managers, etc.**

Sandrine Chicaud |

**E**lle le méritait bien : cet après-midi, au Stade de France, la société de services informatiques Norsys – 200 collaborateurs – s'est vu remettre le label Diversité, par Claude Bébéar, initiateur de la Charte de la diversité, et Eric Besson, ministre de l'Immigration, de l'Intégration, de l'Identité nationale et du Développement solidaire. « *Ce label est un signe de reconnaissance pour tous les salariés qui se sont impliqués chez Norsys dans la lutte contre les discriminations. Il peut aussi contribuer à faire bouger les choses dans le monde de l'entreprise et au sein de la société française* », affirme Sylvain Breuzard, le PDG de la SSII.

Il lui aura fallu une bonne demi-journée pour remplir le cahier des charges du label (une vingtaine de critères), décerné après un audit et divers entretiens menés avec des collaborateurs dans l'entreprise (consultants, chefs de projets, etc.). En réalité, cette récompense qui n'est que l'aboutissement d'un long engagement en faveur de la diversité, initié dès 2006, avec la mise en place du CV anonyme.

Au-delà du CV anonyme, qui permet d'attirer des candidats de tous les horizons, Norsys a revu l'ensemble de ses processus, comme l'entretien d'embauche. A l'image de Google, qui implique les collègues dans cette étape du recrutement, pour aboutir à une décision collective plus juste, la SSII a décidé de mettre en place une procédure de codécision – avec un manager et un responsable RH, présents à l'entretien.

Le principe est simple : pour diminuer le risque de discrimination, mieux vaut être plusieurs à faire passer l'entretien. Car si l'un des « recruteurs » s'appuie sur des stéréotypes, l'autre peut réagir « *En général, dans l'entreprise, lorsqu'il y a un désaccord sur un recrutement, c'est le manager (souvent sous pression) qui prend la décision finale*, explique Sylvain Breuzard. *Nous avons donc décidé d'accorder un droit de veto au responsable RH.* »

### Prendre conscience de ses propres idées reçues

Lutter contre les stéréotypes ne s'improvise pas ! C'est l'un des grands enseignements de Norsys : « *Affirmer qu'on ne fait pas de discrimination est une grande prétention* », assure Sylvain Breuzard. Prendre conscience de ses propres idées reçues ne va pas de soi.

Pour aider ses managers, Norsys a mis au point des actions de sensibilisation et de formations spéciales, en multipliant les supports pédagogiques (documents scientifiques, exercices pratiques, vidéos, extraits de films, etc.) pour mieux faire passer les messages. En 2006-2007, une trentaine de managers ont ainsi suivi une demi-journée de stage. En 2008, cette formation a été intégrée à l'école Easymakers de Norsys.

Enfin, pour évaluer concrètement l'efficacité de ses actions menées en faveur de la diversité, Norsys a mis en place plusieurs indicateurs portant sur l'âge ou la proportion d'hommes et de femmes dans l'entreprise, par exemple. Mais en France, la loi interdit l'établissement de statistiques sur les origines ethniques, qui constituent le plus gros critère de discrimination.

A ce titre, la SSII souhaiterait donc que l'Etat lui accorde, avec les autres entreprises qui ont le label, un droit à l'expérimentation afin qu'elles puissent établir des statistiques sur les origines ethniques pendant trois ans. Seul moyen de prendre les mesures les plus appropriées.

Jeudi dernier, Norsys a aussi signé la charte de la parentalité pour aider ses salariés – hommes et femmes – à mieux concilier leur vie professionnelle et privée.