

Accor et la diversité



La diversité et la lutte contre les discriminations font partie des préoccupations majeures du groupe Accor. Accor est très engagé en faveur de l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap.

Diversité et lutte contre les discriminations

L'**engagement de Accor** en faveur de la diversité est une constante depuis son origine.

La richesse du Groupe est fondée sur la **diversité de ses équipes**. Le Groupe est également convaincu que la diversité représente un atout majeur en termes de cohésion des équipes, d'attrait et de fidélisation des talents, d'innovation et de capacité d'adaptation au changement

Accor fait de la diversité **une des clés de sa performance** d'entreprise.

Accor souhaite refléter la diversité des origines ethniques, sociales et culturelles à tous les niveaux de l'entreprise.

Dans chaque pays, les directeurs des ressources humaines sont en charge de décliner la politique diversité du Groupe et de proposer les plans d'actions qui en découlent.

Accor encourage toutes les démarches qui favorisent la diversité des équipes tout en respectant la culture locale.



L'équipe du Novotel / ibis World Trade Center Dubaï, dirigé par Bruno Guilloux, **cultive les différences autour d'une culture commune** avec ses 420 salariés, originaires de 28 nationalités différentes.

"Nous apprenons à respecter les spécificités de chaque culture, commente le directeur. Au quotidien, ce pluralisme est une source d'enrichissement. Cette diversité est aussi une chance pour les clients.

Comprendre la culture de nos collaborateurs nous aide à mieux cerner les attentes de notre clientèle internationale. Nous pouvons ainsi adapter notre accueil et notre qualité de service."

Des actions prioritaires en fonction des spécificités de chaque **pays, marque ou activité** sont définies.

Ces plans d'actions visent à garantir la non-discrimination et la promotion de la diversité sur les thèmes tels que le genre, l'âge ... pour toutes les étapes au cours de toute la vie professionnelle qu'il s'agisse de recrutement, formation, rémunération ou développement de carrière.

« La mise en place du **CV anonyme** en France sur le site Accorjobs, est un moyen de communiquer de façon claire et visible l'engagement de Accor sur le sujet de la diversité et ainsi de permettre l'**égalité de**

traitement dans l'accès au processus de recrutement. Cette méthode consiste à anonymiser les CV afin de consacrer la première sélection uniquement aux critères de formation, d'expérience et de compétences.

Le nom, le prénom, l'âge, le sexe, la nationalité et l'adresse e-mail des candidats sont masqués. Ainsi, le CV anonyme a vocation à éviter d'éventuelles discriminations, même inconscientes, liées à l'âge du candidat, à son sexe, à son origine ... »

Le recrutement des personnes handicapées

Le recrutement des personnes handicapées est un des aspects de cette diversité.

Accor souhaite que son engagement en faveur de l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap ne soit pas limité par les frontières ou les différences culturelles.

Depuis 1992, une équipe a été mise en place pour favoriser l'intégration et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées. Cette équipe permet d'accentuer les actions de recrutement, de formation, de communication et de sensibilisation à l'ensemble des recruteurs du groupe.

La Mission Handicap a pour ambition de **s'ouvrir à l'international** pour faire le lien entre les nombreuses bonnes pratiques déjà existantes, capitaliser sur les expériences, et favoriser au mieux l'insertion de ces nouveaux collaborateurs au sein du Groupe.

L'Italie fait également parti des pays où Accor est très investi sur le thème de l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap.

En effet, une loi impose aux entreprises d'avoir au sein de leurs effectifs des personnes en situation de handicap mais Accor Italie a décidé d'aller plus loin et de passer des accords spécifiques avec les différentes régions (Milan, Florence, Bergamo).

Ces différents accords ne sont pas obligatoires mais démontrent la volonté d'Accor Italie de s'investir dans des projets sociétaux et d'aller plus loin sur le sujet de l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap, en travaillant main dans la main avec des acteurs publics ou privés dédiés à cette question.

C'est par cette collaboration que l'intégration professionnelle des personnes en situation de handicap pourra être améliorée.

Accor rassemble tous les talents, absolument tous, c'est pourquoi **tous nos postes sont ouverts aux personnes en situation de handicap** : c'est une priorité dans notre politique de recrutement.

Témoignage de Nathalie Poussard Bierry DRH du Novotel Paris Est

Nous avons été contactés par la Mission Intégration des Personnes Handicapées du Groupe Accor pour accueillir un jeune stagiaire issu d'un Institut Médico-Educatif au sein du service technique de l'hôtel.

"Nous avons tout de suite adhéré à ce projet", explique le directeur technique de l'hôtel, estimant qu'il s'agissait de mettre en œuvre dans l'établissement les engagements pris par Accor.

"A l'issue de sa formation, explique Denis Gauthier, le directeur de l'hôtel, nous avons décidé d'embaucher Cherif Ait Taouit à contrat à durée indéterminée et de l'intégrer définitivement dans l'hôtel."

"Aujourd'hui, conclut Denis Gauthier, Cherif est autonome dans son travail et participe intégralement à la bonne marche du service. Si une nouvelle occasion se présente, nous n'hésiterons pas à renouveler cette expérience extrêmement positive en matière de diversité, pour le collaborateur et l'établissement."

