

Quick-scan



L'AUTRE CERCLE

institut  randstad
égalité des chances | développement durable

Communiqué de presse

L'Institut Randstad et L'Autre Cercle lancent le Quick-scan 2.0

L'outil de diagnostic des pratiques de Ressources Humaines en matière de diversité et de non discrimination à destination du public LGBT¹ passe au numérique

■ Paris, le 6 février 2012 – *L'Institut Randstad pour l'Égalité des Chances et le Développement durable et l'association L'Autre Cercle inaugurent cette semaine la version numérique du Quick-scan. Le passage au numérique est une nouvelle étape qui rend accessible à tous les employeurs – entreprises comme organismes publics – cet outil de diagnostic rapide (« quick scan ») et gratuit de leurs process RH à l'égard de la population LGBT. Appuyé sur des autodiagnostic et se présentant sous la forme d'un questionnaire numérique, le Quick-scan a été élaboré par l'Autre Cercle et l'Institut Randstad en appui sur une étude menée l'année dernière auprès de 26 organismes publics et privés, français et internationaux.*

■ Un outil de travail numérique au service de l'égalité des chances

La précédente version du Quick-scan avait été réalisée sur la base d'une enquête auprès de 26 DRH ou responsables « diversité » et/ou « innovation sociale ». Dans sa version 2.0, l'administration du questionnaire se fera directement sur Internet : dès le **8 février**, le Quick-scan sera ainsi à la disposition des employeurs sur les sites de l'Institut Randstad (<http://diversite.randstad.fr>) et de l'Autre Cercle (www.autrecercle.org).

Fruit de l'expertise conjointe de l'Autre Cercle et de l'Institut Randstad, le Quick-scan 2.0 conserve les mêmes objectifs que sa précédente version : déceler les pratiques, formelles ou informelles, susceptibles de discriminer les salarié-e-s LGBT pour mieux les corriger.

¹ Lesbienne-Gay-Bi-Trans

« Première entreprise signataire de la Charte contre l'homophobie, le groupe Randstad France est fier de revendiquer son engagement « gay-friendly ». A l'aune de cet engagement, notre groupe a décidé d'aller plus loin en créant une version numérique du Quick-scan. Cette version 2.0 permet d'approfondir le diagnostic des pratiques RH relatives à l'égalité des droits entre salarié-e-s hétérosexuels et salarié-e-s gays, lesbiennes, bisexuels et transgenres. Mettre à disposition des employeurs un tel outil de travail participe clairement de notre volonté de lutter contre l'homophobie et progresser vers une société de l'égalité réelle. J'ajoute que le partenariat Randstad / L'Autre Cercle démontre l'intérêt des partenariats structurés entre le monde associatif et les grands groupes », **déclare Abdel Aïssou, directeur général du groupe Randstad France et président de l'Institut Randstad.**

« Le Quick-scan 2.0 est la suite logique des productions de L'Autre Cercle destinées à éclairer, de manière pragmatique, les employeurs sur leurs pratiques RH vis-à-vis d'un critère, qui, bien qu'inscrit dans le droit français, reste trop souvent occulté pour de mauvaises raisons. Déployable sur tout le territoire, il permettra ainsi de mesurer l'intégration de bonnes pratiques et les initiatives volontaristes dans les PME, collectivités et services déconcentrés de l'Etat. Par exemple, le 1^{er} Quick-scan avait révélé que 10 organisations accordaient le congé de paternité au collaborateur/trice homosexuel-le. Nous verrons si les employeurs continueront aussi dans cette logique d'égalité de traitement bien que la loi ne les y oblige pas », **précise Catherine Tripou, porte-parole de L'Autre Cercle.**

L'auto-diagnostic à portée de clic des employeurs

La version informatisée du Quick-scan permet d'en faire un outil d'auto-diagnostic à part entière et simple d'utilisation. Concrètement, l'employeur répond à 38 questions portant sur six dimensions en lien avec la façon dont sont traités les salarié-e-s LGBT : **formalisation de la démarche, culture d'entreprise, engagement externe, avantages, process RH et confidentialité des données.**

Par exemple : *l'organisme est-il titulaire du label diversité? Est-ce que le nombre de jours de congé lié à un mariage est équivalent à celui lié à un Pacs? Existe-t-il au moins un accord d'entreprise faisant référence aux salariés pacsés avec un conjoint de même sexe?*

Un nombre de points (de 1 à 5) est attribué à chacune des questions en fonction de leur pertinence au regard de l'égalité des droits entre salarié-e-s hétérosexuel-le-s et salarié-e-s LGBT. Au terme du questionnaire, l'employeur est noté sur 100. Plus la note est élevée, plus l'employeur est considéré comme "gay-friendly".

A la lumière des résultats, l'employeur peut rapidement identifier les dimensions relatives à sa culture d'entreprise et à ses pratiques RH qu'il lui faut améliorer pour garantir au mieux l'égalité des droits entre les salarié-e-s, quelle que soit leur orientation sexuelle.

[A propos du groupe Randstad France](#)

Le groupe Randstad France fait partie du groupe Randstad, deuxième acteur mondial sur le marché des ressources humaines, fondé aux Pays-Bas en 1960. En France, il se place parmi les leaders en matière de services en ressources humaines avec en 2010 un chiffre d'affaires de 3.06 milliards d'euros. En 2010, le groupe (3900 collaborateurs-trices) aura délégué 77 450 intérimaires par jour et recruté 9 450 professionnels, en s'appuyant sur son réseau national et local de plus de 900 agences et bureaux.

Le groupe, qui est engagé depuis plusieurs années dans la lutte contre les discriminations, est la seule entreprise française de services en Ressources Humaines à avoir obtenu les labels « Egalité Professionnelle » (octobre 2008) et « Diversité » (janvier 2009), en reconnaissance des actions menées en faveur de la promotion de la Diversité au sein de l'entreprise.

En savoir plus : www.randstad.fr

A propos de l'Institut Randstad

Créé le 3 Janvier 2005, l'Institut Randstad pour l'Égalité des Chances et le Développement Durable est une association à but non lucratif régie par la loi de 1901. L'Institut Randstad permet de soutenir la politique du groupe Randstad France en matière de diversité et de développement durable en initiant des actions innovantes et en multipliant les partenariats institutionnels, publics et privés pour contribuer activement et concrètement à promouvoir le principe de l'égalité des chances.

En savoir plus : <http://diversite.randstad.fr>

A propos de L'Autre Cercle

L'Autre Cercle est l'une des principales associations homosexuelles nationales, regroupant des professionnels, hommes et femmes, du secteur public et privé et des professions libérales, qui sont socialement responsables et cultivent un réseau solidaire et convivial. Elle s'est fixée comme objectif la lutte contre l'homophobie, la lesbophobie et la transphobie dans le monde du travail. Créée en 1998, l'association s'est transformée en 2002 en fédération nationale d'associations régionales et est présente dans 11 régions. Après avoir publié le Livre Blanc de l'AC et organisé le 1er colloque sur l'homophobie au travail en 2003, elle a créé l'Observatoire des Bonnes Pratiques de l'AC et l'AC Formation en 2004. Elle a rejoint les commissions « Diversité » de l'ANDRH et du CJD. Elle a été membre du Collectif « Égalité des chances, grande cause nationale 2006 », du Comité de pilotage de la Halde « 2007 année européenne de l'égalité des chances », de la Commission de labellisation du Label Diversité et de la commission de normalisation Afnor sur la norme Gestion de la diversité. Elle siège au comité LGBT du Défenseur des Droits. Elle est à l'initiative d'un projet Equal sur le sexisme et la lesbophobie « DELEDIOS » de 2005 à 2008 et a lancé le Prix de la Diversité de l'AC en 2010. Elle est membre de l'Inter-LGBT (réseau d'associations homosexuelles), de l'ILGA (International Lesbian and Gay Association), de l'EGMA (European Gay Managers Association) et co-fondatrice du RAVAD (Réseau d'Assistance aux Victimes d'Aggressions et de Discriminations). Outils à disposition : Bande dessinée, DVD pièce de théâtre, mini glossaire des discriminations, exposition itinérante, spots web, publications « Livre Blanc », « Diversité et travail, enquêtes double discrimination Femme-Homosexuelle et Homosexualité-Origine, « vidéo témoignages ».

En savoir plus : www.autrecercle.org

Contacts Presse

Groupe Randstad France
Direction de la communication externe

01 41 62 22 07

Sophie Durand – 06 37 86 44 00

sophie.durand@randstad.fr

Sébastien Buffet – 06 01 35 25 39

sebastien.buffet@randstad.fr

Relations Presse - Agence Wellcom

01 46 34 60 60

Esthel Joubert-Gaillard –

ejg@wellcom.fr

Sonia El Ouardi – se@wellcom.fr

Raphaëlle Couloigner – rc@wellcom.fr

 <http://wellcom.fr/presse/randstad/>

Contact Presse L'Autre Cercle

La Mini Agence

Marie Charrière

06 61 63 16 01 - mariecharriere@laminiagence.com

L'Autre Cercle

Catherine Tripon – porte-parole

06 80 28 44 67 – ctripon.asso@gmail.com