



**EUROPE 1**

**LOUIS SCHWEITZER – Le 28/01/2007 – 09 :06**

**JEAN-MICHEL DHUEZ**

Bonjour Louis SCHWEITZER.

**LOUIS SCHWEITZER**

Bonjour.

**JEAN-MICHEL DHUEZ**

Alors aujourd'hui, plutôt une bonne nouvelle parce que vous voulez en fait distinguer une entreprise.

**LOUIS SCHWEITZER**

Oui, c'est la société EAU DE PARIS qui gère le réseau d'eau de Paris, c'est une entreprise qui a un métier très technique. Alors qu'est-ce qu'elle a fait cette entreprise ? Eh bien ! Pour faire évoluer l'encadrement, pour promouvoir les gens, on doit passer un examen interne. Les promotions ne se font pas à la tête du client, elles passent par les résultats d'un examen qui comporte un certain nombre d'épreuves. Et une de ces épreuves, qui compte pour devenir cadre ou pour progresser dans la hiérarchie, porte sur la lutte contre les discriminations et sur les engagements d'égalité des chances signés par l'entreprise.

**JEAN-MICHEL DHUEZ**

Et en quoi consiste concrètement, précisément cette épreuve ?

**LOUIS SCHWEITZER**

Alors c'est une étude de cas qui est proposée aux candidats. L'objectif, c'est d'évaluer les connaissances des candidats en matière de droit de la discrimination, d'évaluer leur approche personnelle sur la mise en œuvre de l'égalité des chances s'ils étaient responsables d'une équipe. Et ils doivent traiter un cas pratique sur une ou plusieurs situations de discrimination : le sexe, le handicap, l'âge, l'origine ou tout autre. Le candidat a une heure pour analyser un dossier, la situation et proposer des solutions concrètes. Et puis après, le jury dialogue avec lui, et ce jury – composé de personnes de l'entreprise, des personnes de l'extérieur – lui pose des questions, évalue son savoir, son sens pratique, sa capacité à gérer effectivement une équipe diverse.

**JEAN-MICHEL DHUEZ**

Alors voilà pour cette épreuve. On a envie de savoir évidemment... est-ce qu'elle joue un rôle important cette épreuve ?

**LOUIS SCHWEITZER**

C'est très important parce que cette note... l'épreuve compte pour le quart de la note finale, 25 %. C'est-à-dire que 1 sur 4 des éléments, qui font qu'on accède à ce poste d'encadrement, repose sur la capacité de traiter des sujets de discrimination, la capacité de gérer des équipes diverses, la capacité de mettre en œuvre l'égalité des chances. Du coup, comme c'est une épreuve importante, il faut une préparation sérieuse et les candidats bénéficient de 10 heures de formation (théorique et pratique) pour apprendre ce qui est pertinent dans ce domaine. Donc ce qui fait que c'est efficace, c'est qu'il y a à la fois l'épreuve mais aussi une formation très sérieuse qui assure que ça sera mis en œuvre ensuite.

**JEAN-MICHEL DHUEZ**



Alors est-ce que cette procédure a fait l'unanimité ou pas ?

**Louis SCHWEITZER**

Non, au départ il y a eu des réticences parce que c'était quelque chose de nouveau, ce n'était pas les critères habituels. Mais les gens se sont aperçus que c'était bien utile, que ça fonctionnait et que du coup, l'entreprise progressait. Et donc, tout le monde s'est rallié à cette bonne pratique, et je crois que c'est satisfaisant. Et il faut noter en plus que c'est quelque chose qui a été introduit dans un accord signé avec les partenaires sociaux, c'est-à-dire ce n'est pas seulement la direction qui s'est engagée là-dessus.

**JEAN-MICHEL DHUEZ**

Merci Louis SCHWEITZER, il n'est pas inutile de rappeler le numéro de téléphone de la HALDE : 08.1000.5000, 08.1000.5000 ou l'adresse : 11 rue Saint-Georges dans le 9<sup>ème</sup> à Paris. FIN{