

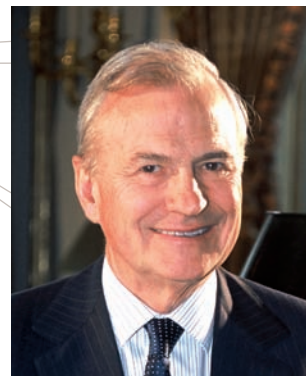
KIT DE MOBILISATION DES ENTREPRISES

**À DESTINATION
DES FÉDÉRATIONS D'ENTREPRISES**
SOUHAITANT ACCOMPAGNER
LES ENTREPRISES DANS LEURS DÉMARCHES
EN FAVEUR DE LA DIVERSITÉ

Secrétariat Général de la Charte de la Diversité

ÉDITO

ÉDITO DE CLAUDE BÉBÉAR, INITIATEUR DE LA CHARTE DE LA DIVERSITÉ PRÉSIDENT IMS-ENTREPRENDRE POUR LA CITÉ



Le Secrétariat Général de la Charte de la Diversité a rédigé ce kit à la demande de nombreuses fédérations d'entreprises et chambres consulaires qui souhaitent promouvoir la diversité dans les entreprises de leur territoire.

Les questions posées sont de différents ordres :

- Qu'est ce que la diversité ?
- Comment convaincre les entreprises ?
- Quelles actions leur proposer ?
- Comment financer ces actions ?

Le kit répond à ces questions.

Nous souhaitons lancer une nouvelle étape de déploiement de la Charte de la Diversité en liaison avec les partenaires de la Charte tels que le MEDEF, la CGPME, l'UPA, les chambres consulaires mais également avec nos partenaires publics. Nous allons renforcer sa promotion et l'accompagnement des entreprises. Nous souhaitons pour cela mettre en place dans les territoires des plateformes de promotion de la diversité. Nous voulons travailler avec des partenaires locaux qui, à une échelle départementale ou régionale, accompagnent les entreprises dans la mise en œuvre de la diversité.

Nous vous invitons à vous rapprocher du Secrétariat Général de la Charte dont la mission sera de coordonner cette mobilisation.

Nous avons besoin de vous pour faire que, demain, nos entreprises soient réellement « aux couleurs de la France ».

LE MOT DE KAG SANOUSSI, SECRÉTAIRE GÉNÉRAL DE LA CHARTE DE LA DIVERSITÉ



Nous avons conçu ce nouvel outil dans le but de soutenir et d'accompagner le travail de promotion de la diversité que réalisent chaque jour nos partenaires locaux sur l'ensemble du territoire. Il est également destiné à nos futurs partenaires.

Loin d'être un énième instrument de travail, ce kit est un recueil cohérent d'informations, d'acteurs et d'outils qui seront utiles dans toutes les étapes de mobilisation des entreprises. Il est organisé en trois parties :

- 1 Une première partie « **Pour Commencer** » permet d'appréhender les enjeux de la diversité et l'approche générale des questions de la diversité en entreprise. Elle présente également un panorama des acteurs et partenaires susceptibles de financer des actions en faveur de la diversité.
- 2 Une deuxième partie « **Accompagner les entreprises** » met en relief différentes données, différentes approches pour accompagner les entreprises dans leur engagement au profit de la diversité : de la mobilisation des acteurs du territoire jusqu'à l'évaluation et à la valorisation des actions en passant par la formation des entreprises, l'objectivation des processus de recrutement, etc.
- 3 Une troisième partie qui présente des **outils, des acteurs et des initiatives** qui peuvent être utilisés comme tels, ou adaptés aux circonstances et réalités de terrain ou bien encore inspirer d'autres actions.

Pour finir, vous trouverez à la fin de ce kit une invitation sous forme de questionnaire sur l'ensemble des activités réalisées dans le cadre de la promotion de la diversité qui sera à nous retourner chaque année.

Ainsi constitué, le Kit s'inscrit dans le déploiement d'une nouvelle étape de la Charte de la Diversité que nous venons d'engager, en lien avec nos partenaires.

Nos objectifs sont de rassembler davantage d'entreprises signataires, de renforcer la mise en œuvre des engagements. Nous souhaitons systématiser l'évaluation pour que chaque entreprise puisse définir ses axes de progrès et ainsi lutter contre ce fléau qui gangrène notre société : les discriminations.

Nous comptons sur vous et vous pouvez compter sur l'équipe du Secrétariat Général de la Charte de la Diversité et l'ensemble de nos partenaires.

SOMMAIRE

INTRODUCTION

Pourquoi ce kit et comment l'utiliser ?.....	Page 01
Présentation du Comité de rédaction	Page 01
Qu'est ce que la Charte de la Diversité ?.....	Page 03
Devenir partenaire local de la Charte de la Diversité	Page 04

POUR COMMENCER

Discrimination : ce que dit la loi	Page 07
Enjeux de la diversité	Page 15
Financer ses actions en faveur de la diversité	Page 19

ACCOMPAGNER LES ENTREPRISES

Mobiliser les acteurs du territoire	Page 23
Mobiliser et former les entreprises	Page 25
Objectiver les processus de recrutement	Page 31
Diversifier les sources de recrutement	Page 35
Ce qu'il faut savoir sur le dialogue social	Page 39
Évaluation et valorisation des actions	Page 43
Glossaire de la diversité	Page 47

BOÎTE À OUTILS

Fiches Acteurs
Fiches Outils
Fiches Initiatives

→ POURQUOI CE KIT ET COMMENT L'UTILISER ?

Ce kit est une initiative du Secrétariat Général de la Charte de la Diversité. Il a été réalisé en collaboration avec les partenaires de la Charte (Cf. le Comité de rédaction ci-dessous).

Son objectif est d'accompagner les fédérations d'entreprises dans leurs actions de promotion de la Charte. Il doit aussi permettre de mobiliser les entreprises autour des enjeux de la diversité.

Il est organisé en trois parties :

Une première partie, intitulée « **Pour Commencer** », rappelle les informations essentielles concernant la loi, les enjeux de la diversité et les sources pour financer des actions de promotion de la diversité en entreprise. Une deuxième partie, « **Accompagner les entreprises** », présente les pistes d'actions à mener auprès des entreprises du territoire selon six grands axes, de la mobilisation des acteurs et des entreprises à la promotion du dialogue social. Le kit est complété, dans une troisième partie, par une « **boîte à outils** ». Celle-ci prend la forme d'un répertoire pratique qui recense des fiches présentant des acteurs et des outils pour faciliter la mise en œuvre de projets en faveur de la diversité et des fiches présentant des initiatives pour s'inspirer des bonnes pratiques d'autres structures. Chacune de ces fiches fait référence à au moins un axe d'action développé dans la deuxième partie.

→ PRÉSENTATION DU COMITÉ DE RÉDACTION

ONT PARTICIPÉ À LA RÉDACTION :

Patrick AUBERT, Direction de l'Accueil, de l'Intégration et de la Citoyenneté (DAIC)

Adeline BORDAS, Centre des Jeunes Dirigeants (CJD)

Sandrine BOURGOGNE, Confédération Générale du Patronat des Petites et Moyennes Entreprises (CGPME)

Nellie BOULEREAU, Secrétariat Général de la Charte de la Diversité

Gaëlle BRIERE, Centre des Jeunes Dirigeants

Lidwine CHARBEAU, Mouvement des entreprises de France (Medef)

Majda CHERKAOUI, L'Agence nationale pour la Cohésion Sociale et l'Égalité des chances (Acsé)

Valérie CORMAN, Medef

Gilles DANIEL, Assemblée des Chambres Françaises de Commerce et d'Industrie (ACFCI)

Henri DE REBOUL, Directeur Général IMS-Entreprendre pour la Cité

Pascal FATTELAY, Solid'ere

Céline GASCHEN, Solid'ere

Alida LATESSA, Secrétariat Général de la Charte de la Diversité

Fella IMALHAYENE, Secrétariat Général de la Charte de la Diversité

Kag SANOUSSI, Secrétaire Général de la Charte de la Diversité

NOUS REMERCIONS ÉGALEMENT :

Fabienne AMOUREAUX, Medef Haute Garonne

Yves AUTON, Conseil National des Missions Locales (CNML)

Essia BEN HASSINE, De gré Diversité (ESTIM Insertion)

Rachid BOUBEGRA, Maison de l'Emploi du Grand Nancy

Marie-Pierre BRUNET, IMS-Entreprendre pour la Cité

Pascal DANGER, Chambre de Commerce et d'Industrie du Beaujolais

Aliette FRANCOIS, DAIC

Catherine GRANDIN, Sunergeia

Muriel HECHLER, Maison de l'Emploi du Grand Nancy

Odile MARCHAL, Pôle Emploi

Laurence MEHAIGNERIE, Citizen Capital

Eric PERRET, Représentant du CJD

Mathieu PIGNY, Club des 1000 entreprises citoyennes d'Auvergne

Amaria SEKOURI, Conseil National des Missions Locales (CNML)

Elena SHIROLI, Sunergeia

Patricia VALENCOURT, Medef Paris

Dominique VAN KEIRSBILCK, Maison de l'Emploi du Grand Nancy

Marc WEINTRAUB, DAW Events

→ QU'EST-CE QUE LA CHARTE DE LA DIVERSITÉ ?

Lancée fin 2004 par Claude Bébéar et Yazid Sabeg, la Charte de la Diversité est un texte d'engagement proposé à la signature de toute entreprise, quelle que soit sa taille, qui condamne les discriminations dans le domaine de l'emploi et décide d'œuvrer en faveur de la diversité.

La Charte exprime la volonté d'agir des entreprises pour mieux refléter, dans leurs effectifs, la diversité de la population française. Articulée autour de six articles, elle guide l'entreprise dans la mise en place de nouvelles pratiques, en y associant l'ensemble de ses collaborateurs et partenaires. Elle les incite à mettre en œuvre une politique de gestion des ressources humaines centrée sur la reconnaissance et la valorisation des compétences individuelles. L'entreprise favorise ainsi la cohésion et l'équité sociale, tout en augmentant sa performance.

La Charte est soutenue par les principales organisations patronales, de nombreux réseaux d'entreprises et consulaires et des organismes publics.



Favoriser le pluralisme et rechercher la diversité au travers des recrutements et de la gestion des carrières est un facteur de progrès pour l'entreprise. Une telle démarche contribue à son efficacité et à la qualité de ses relations sociales. Elle peut avoir un effet positif sur l'image de l'entreprise vis-à-vis de ses clients, de ses prestataires extérieurs et de ses consommateurs, en France et dans le reste du monde. La Charte de la Diversité adoptée par notre entreprise a pour objet de témoigner de notre engagement, en France, en faveur de la diversité culturelle, ethnique et sociale au sein de notre organisation.

<http://www.charte-diversite.com>

SIX ARTICLES POUR S'ENGAGER ET PASSER À L'ACTE

En vertu de cette Charte, nous nous engageons à :

- 1 Sensibiliser et former nos dirigeants et collaborateurs impliqués dans le recrutement, la formation et la gestion des carrières aux enjeux de la non-discrimination et de la diversité.
- 2 Respecter et promouvoir l'application du principe de non-discrimination sous toutes ses formes et dans toutes les étapes de gestion des ressources humaines que sont notamment l'embauche, la formation, l'avancement ou la promotion professionnelle des collaborateurs.
- 3 Chercher à refléter la diversité de la société française et notamment sa diversité culturelle et ethnique dans notre effectif, aux différents niveaux de qualification.
- 4 Communiquer auprès de l'ensemble de nos collaborateurs notre engagement en faveur de la non-discrimination et de la diversité, et informer sur les résultats pratiques de cet engagement.
- 5 Faire de l'élaboration et de la mise en œuvre de la politique de diversité un objet de dialogue avec les représentants des personnels.
- 6 Inclure dans le rapport annuel un chapitre descriptif de notre engagement de non-discrimination et de diversité : actions mises en œuvre, pratiques et résultats.

→ DEVENIR PARTENAIRE LOCAL DE LA CHARTE DE LA DIVERSITÉ

▶ QU'EST-CE QU'UN PARTENAIRE LOCAL ?

Un partenaire local est une structure publique, un réseau d'entreprises ou une association qui s'engage à soutenir la Charte de la Diversité et de manière générale à promouvoir la diversité sur son territoire.

Toute structure publique, réseau d'entreprises, association peut devenir partenaire local de la Charte, dès lors qu'il ou elle défend les valeurs de la Charte de la Diversité auprès d'un groupement d'entreprises sur un territoire donné. L'engagement prend la forme d'une convention signée entre le partenaire lui-même et le Secrétariat Général de la Charte de la Diversité. Il suffit de contacter ce dernier pour engager cette démarche.

▶ POURQUOI DEVENIR UN PARTENAIRE LOCAL DE LA CHARTE DE LA DIVERSITÉ ?

De manière générale, s'engager à promouvoir la diversité, c'est dynamiser le territoire et préserver la « bonne santé » des entreprises locales.

Mais c'est aussi l'opportunité pour la structure partenaire de :

- Faire connaître sa structure à un niveau national ;
- Être identifié comme un acteur socialement engagé par les candidats à l'emploi, la presse, les associations militantes, les autres entreprises et de nombreuses parties prenantes. Les partenaires sont notamment mis en valeur sur le site de la Charte de la Diversité et bénéficient d'une couverture médiatique lors d'événements organisés par la Charte de la Diversité ;
- Bénéficier des outils supports de la Charte de la Diversité ;
- Être invité en priorité à participer aux actions et événements menés par la Charte de la Diversité, comme par exemple le Tour de France de la Diversité.

▶ INTÉGRER LES PLATEFORMES TERRITORIALES DE PROMOTION DE LA CHARTE DE LA DIVERSITÉ

■ Les plateformes territoriales de promotion de la Charte de la Diversité

Le Secrétariat Général de la Charte de la Diversité développe des instances territoriales avec des acteurs engagés dans la promotion de la diversité dans le monde de l'emploi, qu'ils soient partenaires de la Charte ou non.

La plateforme est donc une mise en réseau dynamique d'acteurs publics et privés sensibilisés et engagés dans la lutte contre les discriminations, pour l'égalité et la diversité, notamment dans le secteur de l'emploi. Son mode de fonctionnement est entièrement déterminé par ses membres.

■ Les missions des plateformes

- Assurer la promotion de la Charte de la Diversité à travers les activités respectives des membres ou à travers des événements dédiés ;
- Effectuer des échanges réguliers entre acteurs pour créer davantage de lisibilité, de complémentarité et de cohérence vis-à-vis de leurs actions ;
- Organiser collectivement des événements dédiés à la promotion de la Charte de la Diversité ;
- Participer aux événements de la Charte sur le territoire ;
- Représenter la Charte de la Diversité : Les membres de la plateforme deviennent ses ambassadeurs.

■ Les engagements du Secrétariat relatifs à la plateforme

Le Secrétariat Général de la Charte de la Diversité s'engage auprès des coordinateurs des plateformes à :

- Les informer régulièrement de son actualité et les soutenir dans leurs actions pour promouvoir la Charte, notamment pour l'organisation d'évènements ;
- Mettre à leur disposition les outils nécessaires pour la promotion de la Charte ainsi que tous les travaux relatifs à la diversité dans le secteur de l'emploi en France et en Europe ;
- À les soutenir dans leurs recherches de financement pour leurs actions.

■ Les modalités de mise en œuvre

La mise en place d'une plateforme implique de réaliser un diagnostic territorial afin d'identifier les acteurs et de mieux les connaître (Quel est leur domaine d'intervention ? Leur statut ? Sont-ils partenaires de la Charte de la Diversité ou non, etc.).

Un coordinateur, correspondant direct du Secrétariat Général de la Charte de la Diversité, est désigné tous les deux ans (il peut y avoir des variantes en fonction des réalités locales).

Les acteurs de la plateforme déterminent eux-mêmes la fréquence de leurs rencontres. Une moyenne de deux à quatre réunions annuelles est toutefois conseillée par le Secrétariat Général de la Charte de la Diversité.

Peuvent être membres de cette plateforme les associations spécialisées dans la promotion de la diversité dans l'emploi, le Pôle Emploi, la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence et de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRRECTE), la Direction Régionale de la Jeunesse, des Sports et de la Cohésion Sociale (DRJSCS) et tous les acteurs du territoire cités en page 23.

(Voir : Qui mobiliser ?)

POUR COMMENCER

POUR COMMENCER



Secrétariat Général de la Charte de la Diversité —

DISCRIMINATION : CE QUE DIT LA LOI

→ NAISSANCE D'UN CADRE JURIDIQUE EUROPÉEN

Le point de départ : les directives européennes

En 1997, l'article 13 du traité d'Amsterdam habilite l'Union Européenne à lutter contre les discriminations. Dès lors les États membres, soucieux d'éviter une montée du racisme, adoptent une première directive le 29 juin 2000 (RACE) afin de défendre l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique. S'ensuit l'adoption d'une seconde directive le 27 novembre 2000 (EMPLOI) portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail.

L'Europe est à l'origine de la prise en compte juridique de la lutte contre les discriminations.



Directive 2000/43/CE du Conseil du 29 juin 2000 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique

La directive RACE vise à lutter contre les discriminations raciales ou ethniques. Son champ d'application, public et privé, couvre de nombreux domaines dont l'emploi, le travail, l'orientation et la formation professionnelle. Elle interdit toute discrimination, directe ou indirecte¹, basée sur la race ou l'origine ethnique. Elle permet en outre à toute personne d'accéder à une procédure judiciaire et/ou administrative si celle-ci se juge discriminée.

Directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail

Cette directive complète la directive RACE puisqu'elle aborde d'autres critères de discrimination prohibés. Son objectif est de combattre les discriminations liées à la religion, aux convictions, au handicap, à l'âge ou à l'orientation sexuelle dans les domaines de l'emploi, du travail et de la formation professionnelle.

OÙ SE PROCURER LES TEXTES :
<http://eur-lex.europa.eu>

1. Voir Glossaire de la diversité

→ TRANSPOSITION DES DIRECTIVES DANS LE DROIT FRANÇAIS

Au niveau national, la France transpose ces deux directives dans le droit français par la promulgation de la loi du 16 novembre 2001 relative à la lutte contre les discriminations. Cette mise en conformité avec le droit européen permet d'établir un cadre juridique contre les discriminations professionnelles en France.



Liberté • Égalité • Fraternité

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Loi n°2001-1066 du 16 novembre 2001 relative à la lutte contre les discriminations

Cette loi instaure un régime de protection juridique contre les discriminations pratiquées dans le cadre professionnel. Elle élargit le champ des discriminations visées à l'article L 122-45 puisque l'ensemble de la carrière professionnelle est désormais visé, et non plus seulement la sanction et le licenciement. Elle présente par ailleurs une liste de 18 critères de discrimination prohibés : l'origine, le sexe, les mœurs, l'orientation sexuelle, l'âge, la situation de famille, l'appartenance ou non appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, les opinions politiques, les activités syndicales ou mutualistes, les convictions religieuses, l'apparence physique, le patronyme, l'état de santé ou handicap.

Enfin elle organise un aménagement de la charge de la preuve au niveau prud'homal pour faciliter l'action judiciaire des victimes. C'est désormais à l'employeur d'apporter la preuve que sa décision est justifiée par des éléments objectifs, étrangers à toute discrimination tandis que la victime doit seulement réunir des éléments de fait étayant la discrimination exercée par l'employeur.

Loi n°2008-496 du 27 mai 2008 de lutte contre les discriminations

La loi a pour objet de poursuivre la mise en conformité du droit français au droit communautaire relatif à l'égalité de traitement. Elle élargit notamment le champ des discriminations en l'étendant aux faits de harcèlement moral ou sexuel. Désormais, la discrimination inclut aussi « tout agissement [...] à connotation sexuelle [...] ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement hostile, dégradant, humiliant ou offensant » (Article 1^{er} de la Loi n°2008-496 du 27 mai 2008 codifié à l'article L.1132-1 du Code du travail). La définition nouvelle du harcèlement est aussi beaucoup plus large que celle prévue par le Code du travail, car elle vise « tout agissement », admettant ainsi qu'un acte isolé puisse caractériser un harcèlement.

OÙ SE PROCURER LES TEXTES :
<http://www.legifrance.gouv.fr>

→ DES LOIS NATIONALES PLUS CIBLÉES

Des lois nationales complètent ce cadre général afin de rétablir l'égalité des chances. On recense des lois portant spécifiquement sur l'emploi des personnes en situation de handicap, des jeunes issus des quartiers dits « sensibles », sur l'égalité professionnelle Homme/Femme, ou encore plus récemment sur les seniors avec un décret concernant l'emploi des travailleurs âgés.

▶ PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

Loi n° 87-517 du 10 juillet 1987 en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés

Cette loi précise les obligations des entreprises privées et employeurs publics en matière d'emploi de travailleurs en situation de handicap. Ils doivent représenter 6% des effectifs totaux dans les entreprises d'au moins 20 salariés, sous peine de sanctions financières. Celles-ci prennent la forme d'une contribution versée à l'Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion Professionnelle des personnes Handicapées (AGEFIPH) et représente, depuis 2006, de 400 à 600 fois le SMIC horaire par employé handicapé manquant selon la taille de l'entreprise. La sanction pourra en outre, dès février 2010, être majorée à 1500 fois le SMIC horaire dans le cas où les employeurs n'auraient rempli leurs obligations qu'au seul moyen de versement d'une contribution à l'AGEFIPH durant trois années consécutives.

▮ OÙ SE PROCURER LE TEXTE : <http://www.legifrance.gouv.fr>

▶ ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE HOMME/FEMME

Loi n°2001-397 du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Ce texte vise à sanctionner les discriminations professionnelles dont font l'objet les salariés et à garantir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment par l'adoption de mesures spécifiques à l'attention des femmes. Il prévoit en particulier d'obliger les entreprises ou les branches à négocier sur l'égalité professionnelle et introduit le principe d'une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les élections prud'homales et les instances représentatives du personnel.

▮ OÙ SE PROCURER LES TEXTES : <http://www.legifrance.gouv.fr>

Loi n°2006-340 du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes

Cette loi vise à supprimer les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes en imposant la prise en compte de cet objectif dans les négociations de branches ou d'entreprises. Celles-ci doivent permettre de prendre les mesures permettant de supprimer avant le 31 décembre 2010, soit dans un délai de 5 ans, les écarts de rémunération subsistants entre les femmes et les hommes.

Elle vise en outre à permettre une conciliation de la vie professionnelle et familiale au travers de différentes mesures, parmi lesquelles : un renforcement des droits des femmes en congé de maternité, une majoration de l'allocation de formation pour les salariés devant engager des frais de garde d'enfants, etc. Elle doit enfin favoriser l'accès des femmes à la formation professionnelle et à l'apprentissage en incitant les partenaires du secteur à promouvoir la mixité.

► SENIORS : LOI DE LA SÉCURITÉ SOCIALE POUR 2009

Décret n°2009-560 du 20 mai 2009 relatif au contenu et à la validation des accords et des plans d'action en faveur de l'emploi des salariés âgés

Ce décret oblige les entreprises, y compris les établissements publics, employant au moins 50 salariés ou appartenant à un groupe dont l'effectif comprend au moins 50 salariés de négocier un accord relatif à l'emploi des salariés âgés qui sera conclu pour une durée maximale de trois ans. Celles qui ne sont pas couvertes par un accord ou un plan d'action relatif à l'emploi des salariés âgés, seront redevables d'une pénalité spécifique, et ce à compter du 1^{er} janvier 2010. Le montant de cette pénalité est fixé à 1% de la masse salariale. Elle sera due pour chaque mois échu sans signature d'accord ou de plan d'action.

OU SE PROCURER LE TEXTE : <http://www.legifrance.gouv.fr>

► PERSONNES RÉSIDANT EN QUARTIERS PRIORITAIRES DE LA POLITIQUE DE LA VILLE

Loi n°2006-396 du 31 mars 2006 pour l'égalité des chances

Ce texte donne une réponse aux situations d'inégalités et de discrimination qui touchent les populations des quartiers difficiles, notamment les jeunes. Ses principaux objectifs sont : favoriser l'emploi des jeunes résidant dans les zones urbaines sensibles et renforcer la lutte contre les discriminations. Pour se faire sont notamment créés la formation d'apprenti junior, un statut pour les stagiaires ou des classes préparatoires dans les zones d'éducation prioritaires. La HALDE reçoit en outre le pouvoir de sanctionner les individus ou les entreprises coupables de discriminations.

OU SE PROCURER LE TEXTE : <http://www.legifrance.gouv.fr>

► DISCRIMINATION RACIALE

Loi n°2001-1066 du 16 novembre 2001 relative à la lutte contre les discriminations

Ce texte de loi énonce, dans son premier article, l'interdiction d'écarter d'une procédure de recrutement, de sanctionner, de licencier ou de traiter de manière discriminatoire, toute personne en raison de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race.

Cette interdiction intervient notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat.

OU SE PROCURER LE TEXTE : <http://www.legifrance.gouv.fr>



CRITÈRES DE DISCRIMINATION ET RISQUES JURIDIQUES

→ QU'EST-CE QU'UNE DISCRIMINATION ?

Une discrimination est une inégalité de traitement fondée sur un critère prohibé par la loi, dans un domaine visé par la loi.

■ La discrimination directe

se produit lorsqu'une personne est traitée moins favorablement qu'une autre, à compétences égales, sur la base de critères discriminatoires (couleur de peau, religion, etc.).

Exemple : refuser de recruter une personne parce qu'elle est noire.

■ La discrimination indirecte

se produit lorsqu'un critère, une pratique apparemment neutre est susceptible d'entraîner un désavantage particulier pour une catégorie de personnes par rapport à d'autres personnes.

Exemple : Exiger qu'une personne parle une langue régionale qui n'est pas nécessaire à l'accomplissement de la fonction.

→ LES CRITÈRES PROHIBÉS :

Origine, sexe, mœurs, orientation sexuelle, âge, situation de famille, caractéristiques génétiques, appartenance à une ethnie, appartenance à une nation, appartenance à une race, opinions politiques, activités syndicales ou mutualistes, convictions religieuses, apparence physique, patronyme, état de santé, handicap, état de grossesse.

→ LES RISQUES JURIDIQUES :

■ Qui peut être condamné ?

- L'entreprise en tant que personne morale.
- L'ensemble des personnes physiques ayant participé à l'acte discriminatoire (même de manière non intentionnelle).

■ Les sanctions pénales :

- Jusqu'à trois ans de prison et 45 000 euros d'amende pour les personnes physiques.
- Jusqu'à 225 000 euros d'amende pour les personnes morales.
- Des peines complémentaires, allant jusqu'à l'interdiction d'exercice de l'activité, peuvent être prononcées.

■ Les sanctions civiles :

Le conseil des prud'hommes peut prononcer la nullité de la mesure discriminatoire. Cette nullité peut-être générale ou individuelle, comme dans le cas d'un licenciement. Dans ce dernier cas, la nullité ouvre droit à la réintégration du salarié et au versement de dommages et intérêts compensant le préjudice subi.

LA CHARGE DE LA PREUVE

Depuis la loi du 16 novembre 2001, le code du travail prévoit **un aménagement de la charge de la preuve au profit des victimes.**

En effet, en cas de litige, devant le Conseil des prud'hommes :

Le demandeur* présente des éléments de fait précis et concordant qui laissent présumer qu'elle est ou a été victime d'une discrimination. Au vu de ces éléments, **le défendeur**** devra démontrer que sa décision ou son comportement est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination et correspond à la gestion normale de son entreprise dans le respect du droit du travail.

Le régime français est donc plutôt favorable aux salariés, même si la charge de la preuve n'est pas explicitement attribuée à l'une ou l'autre des parties.

* Demandeur : salarié, candidat à un recrutement, à un stage ou à une période de formation en entreprise

** Le défendeur : employeur, supérieur hiérarchique, chargé du recrutement...



LA HAUTE AUTORITÉ DE LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS ET POUR L'ÉGALITÉ (HALDE)

Créée par la loi n°2004-1486 du 30 décembre 2004, la Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Égalité est une autorité administrative indépendante.

→ SES MISSIONS

La Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Égalité (HALDE) a été créée par l'État afin de mener un combat efficace contre les discriminations et pour l'égalité de tous. Elle a pour mission de lutter contre les discriminations prohibées par la loi, de fournir toute l'information nécessaire, d'accompagner les victimes, d'identifier et de promouvoir les bonnes pratiques pour faire entrer dans les faits le principe d'égalité.

→ SES POUVOIRS

La HALDE a un certain nombre de pouvoirs, encore étendus par la loi du 31 mars 2006 sur l'égalité des chances.

Elle dispose en effet d'un **pouvoir d'enquête** et de vérification dans les entreprises ou auprès des autorités publiques, peut intervenir comme **médiateur** ou faire des **recommandations** (législatives, réglementaires ou auprès des entreprises). Elle a le pouvoir de **saisir le juge** des référés pour qu'il puisse ordonner une instruction ou peut se porter partie civile auprès des intéressés. Elle peut aussi et surtout **prononcer des sanctions** pécuniaires si elle constate une discrimination directe : jusqu'à 3 000 euros pour un particulier et jusqu'à 15 000 euros pour une personne morale.

Il est possible de saisir la HALDE en lui adressant un courrier postal ou directement sur son site Internet en remplissant un formulaire.

HALDE

08 1000 5000
www.halde.fr

Haute Autorité
de Lutte contre
les Discriminations
et pour l'Égalité



La HALDE met également à disposition un service d'information et d'assistance téléphonique. Si les personnes souhaitent obtenir des informations sur leurs droits, sur la loi française contre les discriminations ou sur la saisie de la Haute Autorité, elles peuvent contacter un conseiller d'information au **08 1000 5000** (Coût d'une communication locale à partir d'un poste fixe - Du lundi au vendredi de 8h à 20h).

La HALDE dispose enfin d'un réseau de correspondants locaux pour permettre un meilleur accès à ses services sur l'ensemble du territoire. Ces derniers ont vocation à accueillir et orienter des personnes s'estimant victimes de discrimination. Ils répondent également aux demandes d'information des structures susceptibles d'accompagner les personnes victimes de discrimination et diffusent l'information relative aux missions de la HALDE.

Les correspondants locaux de la HALDE tiennent des permanences dans les villes, départements ou régions. Leurs coordonnées, les horaires et lieux des permanences sont disponibles sur le site de la HALDE (rubrique « En région »).

HALDE

HAUTE AUTORITE DE LUTTE CONTRE
LES DISCRIMINATIONS ET POUR L'ÉGALITÉ

11-15 Rue St Georges - 75009 PARIS
01.55.31.61.00
<http://www.halde.fr>

L'ACSE (AGENCE NATIONALE POUR LA COHÉSION SOCIALE ET L'ÉGALITÉ DES CHANCES)

Créée par la loi n°2006-396 du 31 mars 2006 pour l'égalité des chances

L'Acse est un établissement public à caractère administratif créé pour renforcer l'efficacité de l'action de l'État en faveur des habitants des quartiers prioritaires de la politique de la ville et de la lutte contre les discriminations.

Les interventions de l'Agence en matière de lutte contre les discriminations portent sur trois dimensions :

- **Faciliter l'accès** aux services publics et aux dispositifs de droit commun,
- **Conduire des actions** spécifiques destinées à rétablir l'égalité des chances,
- **Mener des programmes** de prévention et de lutte contre les discriminations en direction des acteurs publics et privés.

Les interventions de l'Agence en matière d'emploi :

- 1 La promotion de la diversité dans l'emploi
L'Acse soutient la formation de professionnels issus du monde de l'entreprise (DRH) ou proches du monde économique (Fondations, groupes d'entreprises, CCI...) pour agir concrètement contre les discriminations. Elle s'appuie également sur la mise en place de la Charte de la Diversité ou du Label Diversité afin d'ancrer les processus de recrutement non-discriminants au sein des entreprises. L'Agence développe aussi des actions permettant de faire évoluer les stéréotypes portants sur les habitants des quartiers.
- 2 La mobilisation directe des salariés d'entreprises à travers des actions de parrainage pour les jeunes des quartiers.
- 3 Accompagner et préparer les jeunes des quartiers aux métiers proposés par les entreprises.
L'Acse aide localement les entreprises dans leur processus de recrutement, notamment en participant financièrement à l'organisation de forums emploi ou d'actions d'accompagnement de demandeurs d'emploi.

ACSE

209, rue de Bercy - 75585 Paris cedex 12
Tel : 01 40 02 77 01 - <http://www.lacse.fr>

LES RECOURS D'UNE VICTIME DE DISCRIMINATION

Recours pénal : tout candidat à un emploi ou tout salarié dans une entreprise qui s'estime victime d'une mesure discriminatoire a la possibilité de déposer plainte afin que les agissements dont il a été victime soient pénalement sanctionnés. Il peut pour cela s'adresser :

- au Procureur de la République,
- au commissariat de police,
- à la gendarmerie,
- au doyen des juges d'instruction du Tribunal de Grande instance (TGI)

Recours civil : le salarié victime de discrimination peut saisir le conseil de prud'hommes pour faire annuler la mesure discriminatoire et demander la réparation du préjudice subi. Il appartient à la personne de présenter au juge les éléments de fait laissant supposer l'existence d'une telle discrimination.

- Il peut également s'adresser à une organisation syndicale représentative ou à une association de lutte contre les discriminations qui peut agir en justice en sa faveur (art. L 122-45-1, L122-45-5 et L 422-1-1 du Code du travail).
- Il peut informer le secrétariat permanent de la Commission pour la Promotion de l'Égalité des Chances et la Citoyenneté (COPEC, ex CODAC). Les coordonnées de la COPEC de votre département sont disponibles auprès de la préfecture.
- Les inspecteurs du travail peuvent se faire communiquer tout document ou tout élément d'information, quel qu'en soit le support, utile à la constatation de faits susceptibles de permettre d'établir l'existence ou l'absence d'une méconnaissance des articles du Code du travail ou du Code pénal prohibant les discriminations.
- Il peut s'adresser au pôle anti-discriminations du parquet duquel il dépend. Ce pôle présent à terme dans tous les Tribunaux de Grande Instance a pour mission de faire émerger et d'identifier les situations de discrimination.
- Enfin, il peut saisir la Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Égalité (HALDE) qui l'assistera et l'orientera dans ses démarches.

ENJEUX DE LA DIVERSITÉ

→ QU'EST-CE QUE LA DIVERSITÉ ?

Caractère de ce qui est varié, divers. Appliquée à l'entreprise, la diversité désigne la variété de profils humains qui peuvent exister en son sein selon l'origine de pays, de région, de quartier, le patronyme, la culture, l'âge, le sexe, l'apparence physique, le handicap, l'orientation sexuelle, les diplômes, etc. (La liste n'est pas exhaustive). Il ne s'agit donc pas uniquement de diversité des origines.

→ COMMENT SE CONSTRUIT UNE DEMARCHE DIVERSITÉ ?

Une démarche diversité doit idéalement se construire en trois étapes distinctes :

1 ► GARANTIR L'ÉGALITÉ DE TRAITEMENT

Cette première étape correspond à la volonté de respecter la loi en matière de lutte contre les discriminations. Elle répond ainsi à une obligation légale et doit permettre d'assurer le même traitement à tous les individus devant et dans l'emploi sans prise en compte de leurs différences. Il s'agit concrètement de ne plus sélectionner en fonction des critères prohibés par la loi.

2 ► PERMETTRE L'ÉGALITÉ DES CHANCES

Cette seconde étape vise à corriger les inégalités de base dont sont victimes certains groupes ou individus. Il s'agit de mettre en place des actions positives qui permettent à un individu défavorisé de partir du même point de départ que les autres. On se focalise donc sur les groupes victimes de discrimination pour tenter de rétablir l'équilibre.

Cette démarche suppose par exemple d'accepter qu'un candidat handicapé bénéficie de conditions particulières pour passer les tests de recrutement et ainsi disposer des mêmes chances qu'un candidat non handicapé de prétendre au poste à pourvoir.

3 ► GÉRER LA DIVERSITÉ

Cette dernière étape s'organise à l'initiative de l'entreprise qui souhaite aller au-delà de ses obligations légales car elle est convaincue que la diversité représente une opportunité. On entre dans une approche centrée sur l'individu. A ce niveau, on reconnaît en effet les différences individuelles comme étant un facteur de performance. On met dès lors en place des actions favorisant le développement du potentiel de chaque collaborateur. Les compétences sont placées au cœur des procédures de gestion des ressources humaines et représentent les uniques critères de sélection, ce qui permet d'éviter des jugements biaisés par les stéréotypes et donc la discrimination.

STÉRÉOTYPE / PRÉJUGÉ

Les **stéréotypes** sont des croyances partagées concernant les caractéristiques personnelles, généralement des traits de personnalité, mais souvent aussi des comportements, d'un groupe de personnes.

Exemple : *Les Français sont chauvins*

Le **préjugé** est une attitude comportant une dimension évaluative à l'égard d'un groupe social donné.

Exemple : *Ne pas aimer les extra-terrestres sans pour autant les connaître.*



Des informations pour mieux comprendre comment se construisent les stéréotypes et les préjugés se trouvent sur le site Internet :

<http://www.prejuges-stereotypes.net>

→ QUELS SONT LES ENJEUX D'UNE DEMARCHE DIVERSITÉ ?

Du risque à l'opportunité

Les entreprises sont de plus en plus nombreuses à mettre en œuvre une démarche en faveur de la diversité. Ses bénéfices sont en effet multiples : outre les économies réalisées à se prémunir d'éventuelles condamnations pour discrimination, l'entreprise répond ainsi à des problématiques internes en matière de ressources humaines et investit également dans des actions qui lui permettront d'accroître sa performance économique.

METTRE EN PLACE UNE POLITIQUE DIVERSITÉ,

C'EST DONC CONCRÈTEMENT POUR LES ENTREPRISES :

- **Se mettre en conformité avec les contraintes légales**
 - Respecter la loi faisant de la discrimination une infraction pénale et civile
 - Se doter de moyens de défense en cas de plainte pour discrimination
- **Prévenir le risque d'image et la perte de réputation**
 - Prévenir les risques de perte de réputation (en cas de plainte pour discrimination par exemple)
 - Nourrir la marque employeur de l'entreprise
- **Faire la preuve de son engagement en tant qu'entreprise socialement responsable**
 - Construire une image positive de l'entreprise auprès de ses collaborateurs et autres parties prenantes

NEF-OMENDO, Enseignement et formation, 15 salariés, Grenoble

Parmi les arguments qui ont encouragé Jean-Luc Gaidon, directeur de NEF, à s'engager dans une démarche diversité figure la volonté d'afficher ses valeurs d'altérité. Il souhaite ainsi être reconnu comme une entreprise socialement responsable qui place l'Homme au cœur de ses préoccupations. NEF a depuis été récompensée par le 1^{er} prix de la diversité 2006 et par le label diversité en janvier 2009. Elle a ainsi obtenu une grande visibilité en tant qu'acteur responsable.

■ Optimiser la gestion des ressources humaines

- Prévenir les pénuries de main d'œuvre
- Accroître la cohésion interne et la motivation
- Attirer et fidéliser de nouveaux talents
- Développer la fierté d'appartenance et la motivation de ses salariés
- Bénéficier de compétences diverses dans l'entreprise

CONVERS & TÉLÉMARKETING, Centre d'appels, 130 salariés, Nice et Aubervilliers

Adopter une démarche en faveur de la diversité a d'abord été un moyen de limiter le turn-over, « véritable fléau dans cette profession où les étudiants ne sont souvent que de passage ».

Philippe de GIBON a donc cherché à diversifier ses sources de recrutement, en ouvrant notamment ses portes aux travailleurs âgés.

Outre la fidélisation de son personnel et la pérennisation de son activité, son travail a ainsi gagné en qualité.

OREM ASTRE, Maintenance industrielle, 250 salariés, Rhône-Alpes

Bénédicte PILAT, PDG de l'entreprise explique son engagement en faveur de la diversité par la volonté de préserver une bonne image auprès de ses collaborateurs.

Intervenant dans un secteur où existe un important turn-over, il est apparu essentiel de s'assurer que toutes les procédures de recrutement n'étaient pas discriminatoires pour d'une part continuer à attirer les candidats et d'autre part ne pas se priver de main d'œuvre compétente.

■ Accroître la performance économique de l'entreprise

- Accroître ses capacités d'innovation et de créativité
- Attirer des clients diversifiés en répondant mieux à leurs attentes
- Accéder à des « niches » ou à de nouvelles cibles de clientèle
- Mieux s'adapter au changement

FINANCER SES ACTIONS EN FAVEUR DE LA DIVERSITÉ

Plusieurs sources de financement existent :

→ DES FINANCEMENTS POUR DES ACTIONS « MULTI PUBLIC » (seniors, travailleurs handicapés, égalité professionnelle...)

► FONDS SOCIAL EUROPÉEN : AXE 3

« Renforcer la cohésion sociale, favoriser l'inclusion sociale et lutter contre les discriminations »

L'Union européenne finance des actions de lutte contre les discriminations et de promotion de la diversité en région via le Fonds Social Européen (FSE). Le programme opérationnel français « Compétitivité régionale et emploi » prévoit plusieurs axes prioritaires d'intervention dont l'axe 3 : « Renforcer la cohésion sociale, favoriser l'inclusion sociale et lutter contre les discriminations ».

Type d'actions éligibles et pouvant être financées au titre de l'axe 3 :

- Actions de tutorat et d'accompagnement des jeunes volontaires pour une insertion professionnelle, gestion de parcours d'insertion pour les publics les plus éloignés de l'emploi, notamment dans le cadre d'un accompagnement renforcé et individualisé ;
- Actions en faveur des personnes handicapées : accompagnement, formation, validation de projets professionnels et de l'expérience et adaptation des organisations et des postes de travail ;
- Actions facilitant la création d'emplois d'utilité sociale et collective dans les quartiers en difficulté ;
- Actions de lutte contre les discriminations et de promotion de la diversité.

Le taux d'intervention du FSE est fixé à maximum 50 % du coût total des opérations.

Pour en savoir plus sur cet axe,
contacter la DRTEFP (Direction Régionale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle)
de sa région ou se rendre sur le site : <http://www.fse.gouv.fr>

À noter :

Suite à la Réforme Générale des Politiques Publiques, les DRTEFP seront intégrées au sein de la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence et de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE).

► FONDS SOCIAL EUROPÉEN : AXE 4

« Actions innovantes transnationales »

L'Union européenne finance des actions au titre de l'Axe 4 du Programme opérationnel français du Fonds Social Européen 2007-2013. Son objectif est de soutenir des « Actions innovantes transnationales » en faveur de l'emploi, de l'inclusion sociale et de la formation professionnelle. Ce programme encourage la coopération entre partenaires de différents Etats membres.

Depuis janvier 2008, Racine est l'organisme intermédiaire (OI) qui gère ce volet national.

Le financement FSE accordé par projet est compris entre 70 000 et 130 000 euros et le taux de cofinancement maximal du FSE est de 55%.

Pour en savoir plus : <http://www.racine.fr>

► PROGRAMME 104

« Intégration et accès à la nationalité française »

Ce programme du ministère de l'Immigration, de l'Intégration, de l'Identité nationale et du Développement solidaire dispose de crédits pour financer des actions destinées à l'intégration des étrangers primo arrivants. Il finance notamment les actions en faveur de l'accès à l'emploi et peut être envisagé pour des actions de sensibilisation à la diversité en entreprise.

Ces crédits sont gérés par la Direction de l'Accueil, de l'Intégration et de la Citoyenneté (DAIC) ou sont délégués aux préfets des régions par le biais de Budgets Opérationnels de Programme (BOP) régionaux pour les actions engagées au niveau territorial.

Pour en savoir plus, s'adresser aux préfetures de région.

► L'ACSÉ ET LES DIRECTIONS RÉGIONALES DE LA JEUNESSE, DES SPORTS

ET DE LA COHÉSION SOCIALE (DRJSCS)

L'Acisé pilote l'essentiel des programmes spécifiques consacrés par l'État en faveur des habitants des quartiers de la politique de la ville et des mesures de promotion de l'égalité des chances et de prévention des discriminations. Dans ce cadre, elle finance les projets à l'initiative des associations, des structures publiques ou privées sur l'ensemble du territoire national ou au niveau territorial.

PROGRAMME 147 « Équité sociale et territoriale et soutien » de la mission « Ville et logement »

Ce programme vise à distribuer des crédits consacrés au traitement des quartiers sensibles à travers les CUCS (Contrats Urbains de Cohésion Sociale). Il finance depuis la loi de finances de 2009 différentes actions héritées du programme 104. Dans ce cadre, il prend en charge les actions en faveur de la lutte contre les discriminations et la promotion de l'égalité pour tous les publics français ou étrangers.

Les crédits d'intervention de la politique de la ville sont gérés par les préfetures de département.

Contactez la préfeture du département pour des actions à mener au niveau local et les DRJSCS (Direction Régionale de la Jeunesse, des Sports et de la Cohésion Sociale) pour les actions au niveau régional ou interdépartemental (voir ci-dessous).

À noter :

Suite au décret no 2009-1356 du 5 novembre 2009 relatif à l'Agence nationale pour la Cohésion Sociale et l'Égalité des chances (ACSé), les directions régionales de l'agence sont intégrées aux Directions Régionales de la Jeunesse, des Sports et de la Cohésion Sociale, créées dans le cadre de la Révision Générale des Politiques Publiques (RGPP).

Il faut désormais s'adresser aux Directions Régionales de la Jeunesse, des Sports et de la Cohésion Sociale (DRJSCS) pour bénéficier des crédits gérés par l'Acisé. En termes d'organisation, les DRJSCS sont structurées en six pôles dont un pôle cohésion sociale, égalité des chances et prévention des discriminations. Pour l'essentiel de leurs missions, les DRJSCS seront placées sous l'autorité du préfet de région.

► LES AIDES FINANCIÈRES DE L'ÉTAT EN MATIÈRE DE GESTION PRÉVISIONNELLE DES EMPLOIS ET DES COMPÉTENCES (GPEC)

La Direction du travail encourage la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences au sein des entreprises. Pour ce faire, elle propose des aides financières permettant aux entreprises de réaliser un diagnostic GPEC avec l'aide d'un cabinet conseil. Pour pouvoir bénéficier de cette aide, l'entreprise doit préciser dans sa demande les motifs de sa démarche de gestion prévisionnelle au regard, notamment, de la promotion de la diversité.

Ce dispositif d'accompagnement se décline sous trois conventions :

■ La convention de sensibilisation en matière de GPEC

Elle s'adresse aux organismes professionnels ou interprofessionnels (CCI, collectivités territoriales, comité de bassin d'emploi, branche professionnelle...). Elle a pour objet de démultiplier la diffusion d'une démarche de GPEC auprès des PME ou des groupements d'entreprises connaissant des préoccupations communes sur l'emploi. Elle subventionne ces actions par l'octroi d'une aide financière pouvant couvrir jusqu'à 70% des sommes engagées.

Ces conventions sont signées par le préfet de région ou de département lorsqu'elles sont conclues au niveau régional ou départemental.

■ La convention individuelle d'appui à l'élaboration de plans de GPEC

Elle s'adresse aux entreprises de moins de 250 salariés souhaitant mener à bien une démarche de GPEC. Elle a pour objet d'élaborer un plan de GPEC adapté au contexte et aux préoccupations de l'entreprise. Elle propose une aide financière pouvant aller jusqu'à 15 000 € et 50% du coût prévisionnel de la prestation.

■ La convention inter entreprise d'appui à l'élaboration de plans de GPEC

Elle s'adresse à toutes les entreprises sans aucun seuil d'effectif. Elle a pour objet d'élaborer un plan de GPEC par entreprise et de formaliser des préconisations de mutualisation d'actions ou de collaborations (par exemple : lutter contre des difficultés de recrutement, répondre à des besoins de formation...). Elle propose une aide financière pouvant aller jusqu'à 12 500 € par entreprise et 50% du coût prévisionnel de la prestation.

Les aides pour les conventions d'entreprise sont gérées par les Directions Départementales du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (DDTEFP) ou par le préfet de région lorsque les sièges sociaux des entreprises signataires sont situés dans plusieurs départements compris dans une même région.

► COLLECTIVITÉS TERRITORIALES

Les régions, départements, communautés d'agglomération (EPCI) et les communes sont d'excellentes pistes de financement. Ces collectivités attribuent en effet de multiples aides financières qu'il ne faut donc pas hésiter à solliciter.

→ DES FINANCEMENTS PAR TYPE DE PUBLIC

▶ LES AIDES DE L'AGEFIPH

L'association soutient des actions en faveur des personnes en situation de handicap. Dans ce cadre, elle peut aider financièrement les entreprises qui s'impliquent et entreprennent des actions pour des travailleurs en situation de handicap. Celles-ci doivent viser à faciliter et accompagner le recrutement, l'évolution professionnelle ou le maintien dans l'emploi d'une ou plusieurs personnes handicapées. Toutes les entreprises quel que soit leur effectif peuvent solliciter ces aides. Les demandes sont à adresser à l'Agefiph en région.

Toutes les informations sont disponibles sur le site de l'Agefiph.

▶ DÉLÉGATION RÉGIONALE AUX DROITS DES FEMMES (DRDFE) :

La Délégation Régionale aux Droits des Femmes et à l'Égalité a pour mission de favoriser l'égalité des chances entre les femmes et les hommes et de promouvoir les droits des femmes. Elle peut notamment participer au financement de certaines mesures spécifiques destinées à corriger les inégalités qui touchent les femmes :

■ Le Contrat pour l'égalité professionnelle

La DRDFE peut apporter une aide financière aux entreprises pour la mise en œuvre du Plan pour l'Égalité professionnelle prévu par la loi sur l'égalité professionnelle (art. L 123-4 du code du travail).

Le montant de l'aide est déterminé en fonction de l'exemplarité du Plan d'égalité dans les limites maximales suivantes :

- 50% des coûts de formation et 30% des salaires versés pendant la formation
- 50% des autres coûts afférents à la réalisation du Plan d'égalité, et notamment les études préalables
- 30% des investissements pour l'amélioration des conditions de travail des femmes.

■ Le Contrat pour la mixité des emplois

La DRDFE peut apporter une aide financière aux entreprises pour l'embauche ou la promotion de femmes dans des métiers ou des qualifications où elles sont peu représentées.

Sont concernées les entreprises dont l'effectif ne dépasse pas 600 salariés.

L'aide de l'État s'applique à des actions de formation, à l'amélioration ergonomique de postes de travail et/ou à l'aménagement de locaux. La formation doit être qualifiante et avoir un caractère technique.

Le montant de l'aide ne peut excéder :

- 50% du coût pédagogique de la formation
- 30% du coût des rémunérations pendant la formation
- 50% du coût des aménagements matériels.

S'adresser aux préfets de région pour solliciter ces aides.

Par ailleurs, différents organismes mettent en place des appels d'offre sur des actions portant sur la lutte contre les discriminations et la promotion de la diversité. Ces appels d'offres sont souvent relayés sur leur site ou bien dans certaines newsletters :

- La Newsletter de la Charte de la Diversité*
- La Newsletter de l'Acisé
- La Lettre d'information du Comité Interministériel des villes
- Le site de Racine

* Il est possible de s'inscrire en ligne

ACCOMPAGNER LES ENTREPRISES

Mobiliser les acteurs du territoire
Mobiliser et former les entreprises
Objectiver les processus de recrutement
Diversifier les sources de recrutement
Ce qu'il faut savoir sur le dialogue social
Évaluation et valorisation des actions

ACCOMPAGNER LES ENTREPRISES



Secrétariat Général de la Charte de la Diversité

MOBILISER LES ACTEURS DU TERRITOIRE

→ POURQUOI ?

L'une des premières étapes que doit entreprendre une fédération ou une chambre consulaire qui s'engage sur le thème de la diversité est de se mettre en relation avec les acteurs du territoire susceptibles de l'aider. Ce rapprochement peut lui permettre de recueillir des conseils pour mettre en œuvre son projet, d'être accompagné par d'éventuels futurs partenaires ou encore de recevoir des soutiens financiers. Il peut en outre lui permettre de diffuser l'initiative auprès d'un plus grand nombre grâce à l'utilisation de différents réseaux. Par ailleurs, la fédération ou chambre consulaire peut se mettre en lien avec le Secrétariat Général de la Charte de la Diversité pour conclure un partenariat ou encore pour travailler ensemble à la mise en place d'une plateforme territoriale de promotion de la Charte de la Diversité.

→ QUI MOBILISER ?

Différents acteurs peuvent être mobilisés dans le cadre d'une telle démarche :

- **Des fédérations d'entreprise** : le Mouvement des Entreprises de France (Medef), la Confédération Générale des Petites et Moyennes Entreprises (CGPME), l'Union Professionnelle Artisanale (UPA), les réseaux des Chambres de Commerce et d'Industrie (ACFCI) et des Chambres de Métiers et de l'Artisanat (APCMA), etc.
- **Des collectivités territoriales** : région, département, commune, communauté d'agglomération, communauté de communes.
- **Des organismes publics** : l'Agence Nationale pour la Cohésion Sociale et l'Égalité des chances (Acsé), Pôle Emploi, le correspondant local de la Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Égalité (HALDE), les Commissions pour la Promotion de l'Égalité des Chances et de la Citoyenneté (COPEC), les Directions Départementales du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (DDTEFP), etc.
À noter que les DDTEFP seront prochainement intégrées aux directions départementales Protection et Population (Réforme de l'administration territoriale de l'Etat).
- **Des acteurs de l'emploi et de l'insertion** : Missions Locales, Maisons de l'Emploi, etc.
- **Des associations** impliquées dans la lutte contre la discrimination professionnelle.
- **Les pôles anti-discriminations** au sein des parquets des **Tribunaux de Grande Instance**.

→ COMMENT ?

Après avoir identifié les acteurs du territoire qui peuvent soutenir l'initiative, une réunion peut être organisée. Elle se tiendra de préférence dans un lieu neutre. Une présentation collective offre en effet certains avantages puisqu'elle permet de gagner du temps à ne présenter son projet qu'une seule fois et d'être plus efficace en observant rapidement qui peut participer et à quel degré. Le projet collectif peut également permettre de motiver des acteurs qui n'auraient pas osé s'engager seuls ou en petit nombre sur de telles thématiques.



CONSEILS :

Il peut être utile d'inviter un expert lors de cette réunion pour avoir un regard neutre sur le projet. Cela peut permettre d'en obtenir une première évaluation mais peut également servir à rassurer les participants.

Un expert bénéficiera sans doute d'une plus grande légitimité, ce qui lui permettra de promouvoir plus facilement le projet.

MOBILISER ET FORMER LES ENTREPRISES

→ POURQUOI MOBILISER LES ENTREPRISES EN FAVEUR DE LA DIVERSITÉ ?

► DÉCLINER LA MISSION D'ACCOMPAGNEMENT DES ENTREPRISES

La diversité, une démarche gagnante pour l'entreprise

Pour une fédération d'entreprises ou pour une chambre consulaire, mobiliser les entreprises de son territoire autour de la diversité permet de répondre à un besoin croissant des entreprises d'être accompagnées sur ces thématiques.

RAPPEL : LES ENJEUX DE LA DIVERSITÉ POUR LES ENTREPRISES

- **Accroître la performance économique de l'entreprise :** développer sa capacité d'innovation, mieux comprendre les attentes de ses différents clients, s'ouvrir à de nouveaux marchés...
- **Optimiser la gestion des ressources humaines :** mieux gérer les compétences, favoriser l'implication de ses salariés, prévenir la pénurie de main-d'œuvre...
- **Faire la preuve de son engagement** en tant qu'entreprise socialement responsable
- **Prévenir le risque d'image et la perte de réputation**
- **Se mettre en conformité** avec les contraintes légales



► SE POSITIONNER EN TANT QU'ACTEUR MAJEUR DE LA RESPONSABILITÉ

SOCIALE DES ENTREPRISES (RSE) ET DU DEVELOPPEMENT DURABLE

S'investir pour promouvoir la diversité, c'est aussi l'opportunité pour la fédération d'entreprises ou la chambre consulaire de se positionner elle et les entreprises qu'elle accompagne comme des acteurs socialement responsables, impliqués dans une démarche de développement durable de leur territoire. Cette mise en valeur lui assure une visibilité et une place de leader sur cette thématique. Elle lui permet ainsi d'assurer sa promotion auprès de ses partenaires territoriaux et de son réseau.

► L'ARGUMENT PERFORMANCE ECONOMIQUE

Dans la mesure où favoriser la diversité permet à l'entreprise d'améliorer sa compétitivité, elle permet, à plus grande échelle, aux fédérations d'entreprises et aux chambres consulaires de dynamiser leur territoire.

→ COMMENT ORGANISER CETTE MOBILISATION ?

► SENSIBILISER LES DIRIGEANTS D'ENTREPRISES

L'objectif de la sensibilisation est de donner envie aux entreprises d'agir en faveur de la diversité.

■ Événements « trustés » (intégration d'un module diversité)

Pour sensibiliser les entreprises du territoire, les fédérations d'entreprises ou les chambres consulaires peuvent dans un premier temps intégrer un module diversité lors de chaque événement organisé avec elles. Concrètement, il s'agit de réserver un court créneau horaire d'environ une demi-heure (à moduler selon le format de l'évènement), pour leur présenter les enjeux de la lutte contre les discriminations et de la promotion de la diversité en entreprise. Cette sensibilisation doit permettre d'initier les entreprises à cette problématique et de leur donner envie de s'engager davantage sur ce thème.

Cette première étape doit être très succincte. Il est recommandé de ne pas trop donner d'informations au risque de décourager les dirigeants d'entreprise.

De la documentation peut être proposée à l'issue de l'évènement pour les entreprises désireuses d'en savoir plus. Il est donc nécessaire d'anticiper et de toujours prévoir ces supports avant de telles rencontres.

Enfin, cette courte sensibilisation peut être l'occasion de proposer aux entreprises de participer à un prochain évènement, cette fois entièrement dédié à la thématique.

■ Évènements dédiés

Dans un second temps, il est donc pertinent de convier les entreprises à un évènement exclusivement dédié à la lutte contre la discrimination et à la promotion de la diversité. Celui-ci vise à donner les repères essentiels pour mettre en œuvre et s'approprier la démarche diversité.

COMMENT ORGANISER UN ÉVÈNEMENT POUR SENSIBILISER LES ENTREPRISES À LA DIVERSITÉ ?



→ QUEL FORMAT ?

Il est important de rendre cet évènement accessible au plus grand nombre de participants. Ces derniers étant pour la plupart des chefs d'entreprise, il convient de prendre en considération le peu de temps dont ils disposent ainsi que la « rigidité » de leur emploi du temps. L'évènement devrait donc être organisé sur un format court (deux heures maximum) et à des moments stratégiques (souvent en soirée).

→ PARTICIPANTS : QUI INVITER ?

- Les entreprises du territoire ou membres du réseau. Elles sont la cible privilégiée de l'évènement.
- Les acteurs de l'emploi du territoire : les Missions Locales, les agences du Pôle Emploi, les Maisons de l'Emploi et les DDTEFP (Direction Départementale du Travail, de l'Emploi, et de la Formation Professionnelle). En lien avec les entreprises et positionnés sur les questions de l'emploi et du recrutement, ces derniers peuvent être des relais de sensibilisation.
- La presse si la mobilisation est déjà bien mise en place et si le sujet est maîtrisé (il est conseillé de prévoir un dossier de presse et d'être prudent car une couverture presse peut être contre-productive).

→ CONTENU : QUE DOIT CONTENIR LA SENSIBILISATION ?

- 1 Elle doit commencer par une définition des **concepts de « discrimination » et de « diversité »**. Il faut insister sur le fait que la diversité ne concerne pas seulement la diversité des origines, cette dernière ne représentant qu'un seul de ses aspects. Le handicap, l'égalité professionnelle ou encore la gestion des âges sont autant d'exemples de thématiques qui appartiennent à une démarche diversité.

- 2 Elle doit ensuite permettre aux entreprises de faire le lien entre leurs pratiques et cette thématique. Il s'agit essentiellement à ce stade de leur présenter les différents **enjeux de la diversité**. Pour les impliquer rapidement, il est conseillé de commencer par aborder le cadre légal et les risques juridiques liés à la discrimination.

À ce stade, des entreprises engagées peuvent apporter leur témoignage pour illustrer chacun des enjeux et démontrer ainsi l'intérêt d'agir.

- 3 Une fois les enjeux identifiés, une brève présentation de la méthodologie générale pour mettre en place **une démarche diversité** peut leur être présentée.
- 4 La fin de l'évènement peut inclure une présentation de la Charte de la Diversité et proposer une séance de signature. Elle permet aux entreprises de faire un pas concret pour s'impliquer en faveur de la diversité.



CONSEILS PRATIQUES :

- L'évènement peut-être animé par un ou des experts, ce qui permet en général de conférer une certaine légitimité à l'ensemble du discours proposé et tend à rassurer les participants. L'évènement peut en outre prendre la forme d'un débat entre les entreprises de manière à les impliquer davantage.
- Les présentations théoriques peuvent être complétées ou s'appuyer sur différents supports tels que des vidéos, des diaporamas, etc.
- Des sensibilisations peuvent être réalisées avec une troupe de théâtre d'entreprise pour favoriser au maximum l'interactivité. Il s'agit de mettre en scène la diversité et de faire réagir les participants sur leur vécu. (voir fiche Acteurs n° 11)

► FORMER

L'objectif de la formation est de donner les repères théoriques et des pistes d'actions aux entreprises impliquées ou souhaitant s'impliquer en faveur de la diversité.

■ Que doit comporter la formation ?

Dans un premier temps, la formation vise essentiellement à donner des repères théoriques préalables pour pouvoir s'engager sur cette nouvelle thématique. Elle doit permettre aux dirigeants et responsables des ressources humaines de maîtriser les concepts clés et les enjeux liés à la non discrimination et à la diversité afin de pouvoir adhérer à cette démarche et la porter au sein de leurs entreprises.

La formation devrait pour cela intégrer :

- Une présentation et appropriation du **dispositif légal** de lutte contre les discriminations
 - La loi
 - Les critères de discrimination prohibés
 - Les risques juridiques
- Une définition des **concepts clés** en matière de prévention des discriminations et de gestion de la diversité (non-discrimination, égalité de traitement, égalité des chances, inclusion, etc.)
Voir Glossaire de la diversité
- Un focus sur la **discrimination à l'emploi** et les manifestations des phénomènes discriminatoires au sein de l'entreprise (plafond de verre, porte pivotante, etc.)
- Un rappel des **enjeux** (business) de la non-discrimination et d'une plus grande diversité pour l'entreprise
- Un travail sur les **préjugés et les stéréotypes** : la première formation doit permettre de remettre en question les croyances personnelles et collectives des cadres et dirigeants des entreprises. Cette étape est essentielle pour avancer dans une démarche diversité puisqu'ils devront parfois accepter de remettre en question leurs pratiques jugées discriminantes. Il est donc préférable d'anticiper les éventuelles résistances
- Une présentation de la **démarche diversité** et de ses différentes étapes avec des illustrations de bonnes pratiques d'entreprise

Une fois ce bagage théorique acquis, l'entreprise peut véritablement s'engager dans une démarche diversité. Elle peut alors choisir une formation spécialisée en fonction de ce qu'elle aura identifié comme étant son ou ses axes de travail prioritaires. Dans ce cas, elle peut adresser une demande particulière au partenaire local ou à un organisme de formation compétent en matière de diversité pour répondre à sa demande (voir Comment choisir son formateur ?).

Les fédérations d'entreprises ou les chambres consulaires peuvent également mettre en place une formation plus spécifique qui puisse répondre aux besoins de plusieurs entreprises d'un territoire ou d'un réseau. Ces formations peuvent concerner différentes thématiques en lien avec la diversité et la non-discrimination. Elles peuvent intervenir sur différentes étapes de la démarche diversité (gestion ou management de la diversité, recrutement, diversification des sources de recrutement, etc.) ou bien se focaliser sur certains critères de la diversité (égalité professionnelle, handicap, gestion des âges, etc.). Voir Financement de la DRJSCS et/ou de L'Acisé.

L'intervention d'experts extérieurs peut là encore permettre d'approfondir plus facilement certains sujets.

Il est possible d'envoyer des questionnaires adressés aux entreprises préalablement sensibilisées ou formées pour déterminer les thèmes qui suscitent leur intérêt.

Enfin, les formations peuvent prendre la forme de groupes de travail entre différentes entreprises pour une plus grande implication de celles-ci.



CONSEILS POUR ORGANISER UNE FORMATION :

Format : Prévoir une journée minimum ou plusieurs modules de quelques heures

Contenu : Adapter chaque formation au contexte de l'entreprise ou aux souhaits des membres/entreprises locales

Mode d'emploi : Respecter les 4 étapes clés Conception, Déploiement, Communication, Évaluation (voir la fiche Outil n°23)



■ Qui former ?

Toute entreprise appartenant au territoire ou au réseau de la fédération d'entreprise ou de la chambre consulaire est concernée par cette thématique et devrait donc être formée.

La fédération d'entreprises ou la chambre consulaire peut donc aider une entreprise à organiser une formation en son sein mais peut aussi réunir plusieurs d'entre elles pour les former collectivement. Les réunir permet en effet de favoriser l'échange et le partage de connaissances et de pratiques et se révèle également un excellent facteur de motivation.

Les cibles prioritaires des formations diversité :

■ Les dirigeants d'entreprise

- Pour remporter leur adhésion à la démarche et faire de la diversité un axe stratégique de leur politique
- Pour qu'ils puissent porter la démarche en interne
- Pour susciter une prise de conscience quant à l'existence de la discrimination dans l'entreprise

■ Les managers et/ou les équipes des ressources humaines

- Pour générer de l'adhésion en permettant à chacun d'appréhender les bénéfices qu'il tirera de la démarche
- Pour donner connaissance à chacun de son rôle dans la démarche de l'entreprise
- Pour susciter une prise de conscience quant à l'existence de la discrimination dans l'entreprise
- Pour faire émerger des besoins de formation

■ Tous les collaborateurs et représentants du personnel (idéalement)

- Pour générer de l'adhésion en permettant à chacun d'appréhender les bénéfices qu'il tirera de la démarche
- Pour susciter une prise de conscience quant à l'existence de la discrimination dans l'entreprise
- Pour rendre chacun partie prenante de la démarche en interne



IDÉE PRATIQUE :

Inviter des acteurs clé de la mobilisation des entreprises à ces formations :

- Présidents de réseaux d'entreprises
- Élus
- Acteurs de l'emploi
- Syndicats de salariés

■ Comment choisir son formateur ?

Il est dans un premier temps possible de s'appuyer sur les acteurs recensés dans ce kit (voir fiches acteurs). Ces derniers sont tous d'une certaine façon impliqués dans la lutte contre les discriminations et/ou dans la promotion de la diversité. Pour la plupart à but non lucratif, ils proposent des formations à destination des entreprises et sont donc des personnes ressources pour celles qui souhaiteraient se former elles-mêmes. Ils peuvent aussi aider un partenaire local à organiser une formation collective pour les entreprises de son territoire ou de son réseau.

Il n'existe toutefois pas de liste exhaustive d'acteurs susceptibles d'aider un partenaire local pour organiser une formation. Pour rechercher un prestataire, il est alors utile d'effectuer quelques vérifications pour éviter au partenaire local comme à l'entreprise de travailler avec des gens qui ne disposeraient pas des compétences requises pour assurer de telles formations.



CAHIER DES CHARGES DU « BON FORMATEUR » :

- Demander le curriculum vitae des consultants
- Demander des références
- Se renseigner sur la création de la structure...

Un certain nombre de ces informations sont disponibles sur www.charte-diversite.com

OBJECTIVER

LES PROCÉDURES DE RECRUTEMENT ET D'AVANCEMENT PROFESSIONNEL

« Respecter et promouvoir l'application du principe de non-discrimination sous toutes ses formes et dans toutes les étapes de gestion des ressources humaines que sont notamment l'embauche, la formation, l'avancement ou la promotion professionnelle des collaborateurs »

Cette étape correspond à la définition et à la formalisation des procédures de recrutement et/ou d'évolution du personnel. C'est le moment pour l'entreprise de se demander comment elle recrute ou sélectionne son personnel et selon quels critères, mais également de s'interroger pour savoir qui peut bénéficier de promotion, formation ou d'une mobilité professionnelle.

Il s'agit d'établir des règles précises pour que ces différentes étapes soient déterminées en fonction de critères objectifs, préalablement établis, non prohibés par la loi et dans le respect de procédures formalisées.

→ POURQUOI OBJECTIVER LES PROCÉDURES ?

▶ SE PRÉMUNIR CONTRE LE RISQUE DE DISCRIMINATION

- **Respecter la loi :**
Ne pas recruter ou promouvoir en fonction de critères prohibés par la loi et assurer un traitement égal de tous les salariés et candidats
- **Se doter de moyens de défense en cas de plainte pour discrimination :**
Assurer la traçabilité des procédures de gestion des ressources humaines (conserver des écrits de toutes les étapes de sélection et d'évolution de carrière)

▶ OPTIMISER LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

- **Prévenir les pénuries de main d'œuvre :**
Des critères de sélection plus objectifs permettent d'élargir le vivier de recrutement
- **Accroître la cohésion et la motivation en interne**
en s'assurant que les promotions ou mobilités internes soient justifiées par des critères objectifs, et non plus par des motifs arbitraires

→ COMMENT ACCOMPAGNER LES ENTREPRISES DANS CETTE ÉTAPE?

▶ INCITER LES ENTREPRISES À FAIRE DES DIAGNOSTICS DE LEURS PROCÉDURES DE GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

Il s'agit d'effectuer une photographie de celles-ci au regard de la diversité à un moment déterminé. Cette étape permet de mesurer les éventuels risques juridiques encourus par l'entreprise et de remettre sa pratique en question pour ne plus se priver de compétences.

Un diagnostic permet donc aux entreprises de prendre conscience des enjeux que représente la mise en œuvre d'une démarche diversité et leur permet ensuite d'identifier les actions prioritaires à mettre en place pour aboutir à des procédures de recrutement et d'avancement professionnel favorables à la diversité.

Parmi les diagnostics susceptibles d'aider les entreprises :

- Le Diagnostic diversité de IMS-Entreprendre pour la Cité (Voir fiche Acteurs n°18)
- Le Plan Égalité de Traitement de FACE (Voir fiche Initiatives n°8)
- Un diagnostic GPEC (Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences)
- La Mallette passeport pour la diversité de Solid'ère. Celle-ci propose deux autodiagnostic d'une dizaine de questions concernant les processus de recrutement et l'accès à la formation (voir fiche Outil n°21).
- Le diagnostic RH Diversité du réseau CCI Compétences

▶ ORGANISER DES GROUPES DE TRAVAIL SUR LES PROCÉDURES

Travailler les procédures de recrutement ou d'avancement professionnel peut faire l'objet d'un groupe de travail organisé par un partenaire local (voir comment organiser des événements de formation).



CONSEIL :

La présence d'un expert est d'autant plus conseillée qu'il s'agit d'une formation spécifique. Il pourra notamment apporter des réponses plus individualisées en présence d'entreprises de taille ou de secteur différents.



FINANCEMENT :

Voir les aides financières de l'État en matière de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC).

Pour aller plus loin :

Organiser une réunion de présentation des acteurs susceptibles d'aider les entreprises.

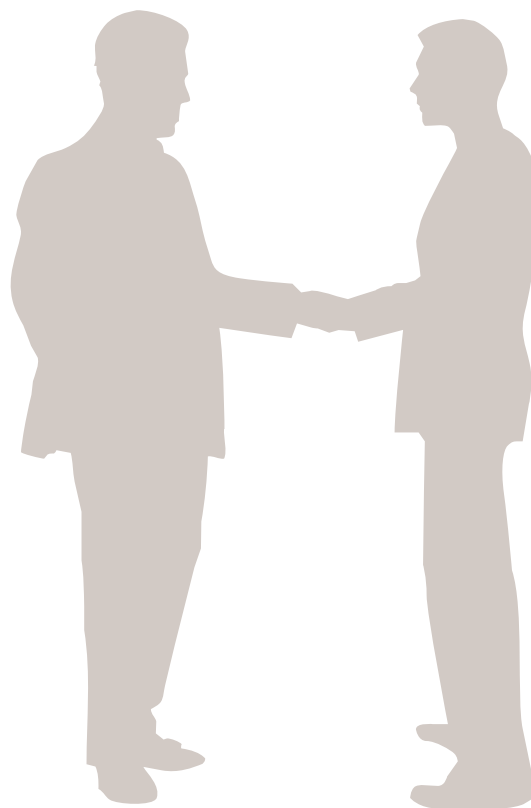
DES MÉTHODES DE RECRUTEMENT

→ LA MÉTHODE DES HABILITÉS OU RECRUTEMENT PAR SIMULATION PÔLE EMPLOI

La méthode de recrutement par simulation permet d'élargir les recherches de candidats en privilégiant le repérage des capacités nécessaires au poste de travail proposé. Concrètement, cette méthode vise à définir les habiletés nécessaires pour un poste de travail pour ensuite concevoir des exercices sur mesure qui serviront à les mettre à l'épreuve. Les candidats sont ainsi évalués grâce à ces exercices qui permettent d'observer si oui ou non ils possèdent les capacités nécessaires pour réaliser ce travail. Cette méthode permet ainsi de sortir des critères habituels de recrutement comme par exemple l'expérience ou le diplôme (voir fiche outil n°19).

→ L' « ASSESSMENT CENTER » CONSULTANTS

L'Assessment Center est une technique d'appréciation par simulation qui permet d'évaluer les compétences et le potentiel individuel dans le cadre de recrutement et/ou de mobilité interne. L'évaluation est basée sur la mise en situation d'un individu et l'observation des comportements mis en œuvre face à des situations de travail afin de pronostiquer les chances de réussite de la personne évaluée à une fonction donnée et/ou ses besoins en formation complémentaire. L'individu n'est ni jugé sur ses connaissances techniques, ni sur ses diplômes mais sur ses comportements en rapport avec la réalité professionnelle. Toute évaluation est construite sur mesure en fonction des dimensions que l'entreprise souhaite sonder chez ses collaborateurs, actuels ou futurs.



→ LE CV ANONYME

Un CV anonyme est un CV qui ne comporte aucune information permettant d'identifier le postulant. L'employeur n'a donc pas accès aux mentions suivantes : nom, prénom, adresse, y compris électronique, sexe, âge ou date de naissance, lieu de naissance, nationalité, situation de famille et photo. L'objectif est de lutter contre les discriminations à l'embauche en permettant à certaines personnes victimes de préjugés de franchir la première barrière et d'accéder à un entretien. En effet, le recruteur ne prend connaissance de l'identité de la personne qu'au moment de la rencontrer.

DIVERSIFIER SES SOURCES DE RECRUTEMENT

« Chercher à refléter la diversité de la société française et notamment sa diversité culturelle et ethnique dans notre effectif aux différents niveaux de qualification »

Il s'agit pour l'entreprise d'élargir ses voies de recrutement pour diversifier les profils de ses salariés.

→ POURQUOI DIVERSIFIER SES SOURCES DE RECRUTEMENT ?

- **Pour répondre à un paradoxe** : des entreprises font face à une pénurie de compétences (difficulté à recruter) tandis que le taux de chômage reste élevé (surtout chez les jeunes, les personnes issues des quartiers sensibles et les minorités visibles).
- **Pour avoir un plus large choix de candidats** et donc une plus grande probabilité de découvrir des potentiels.

→ COMMENT AIDER LES ENTREPRISES À DIVERSIFIER LEURS SOURCES DE RECRUTEMENT ?

▶ RENCONTRES / FORUMS DE L'EMPLOI

La fédération d'entreprises ou la chambre consulaire peut organiser un forum/salon de l'emploi en partenariat avec les entreprises et les acteurs de l'emploi.

Ce type d'évènement représente en effet une opportunité pour les entreprises qui souhaitent diversifier leurs effectifs puisqu'il vise à favoriser le recrutement en rassemblant en un même lieu des recruteurs à la recherche de compétences et des candidats à la recherche d'un emploi.

Les candidats sont le plus souvent sollicités ou sélectionnés par des acteurs de l'emploi ou de l'insertion professionnelle.

Il est possible d'organiser ces forums autour d'un critère spécifique de la diversité comme par exemple le handicap. On s'adressera ainsi à des associations spécialistes du handicap pour réunir ou sélectionner les candidats.

► PRÉSENTATION DE MÉTIERS

La fédération d'entreprises ou la chambre consulaire peut organiser des présentations de métiers pour des lycéens ou étudiants en cours d'orientation scolaire ou pour des jeunes sortis du système éducatif. Ces présentations prennent la forme de conférences animées par des entreprises locales qui exposent chacune leurs propres métiers et/ou secteurs d'activité. Elles leur adressent notamment des conseils sur les parcours scolaires à suivre ou encore sur les processus de recrutement en vigueur au sein de leurs structures.

Ces événements permettent aux entreprises de valoriser leurs métiers et ainsi d'attirer de futurs collaborateurs.

► ALTERNANCE / APPRENTISSAGE

La fédération d'entreprises ou la chambre consulaire peut encourager les entreprises de son territoire ou de son réseau à recourir à des contrats en alternance. Le contrat d'apprentissage et le contrat de professionnalisation permettent à des jeunes de 16 à 25 ans ou à des demandeurs d'emploi de plus de 26 ans de suivre une formation dans le cadre de contrats de travail de type particulier. Cette formation est fondée sur l'articulation de périodes d'acquisition de savoir-faire en entreprise et de périodes de formation théorique dispensées en centres de formation ou, dans le cadre des contrats de professionnalisation, par l'entreprise elle-même si elle dispose d'un service de formation.

Recourir à de tels contrats permet notamment à l'entreprise de détecter des nouvelles compétences et des hauts potentiels et ainsi d'élargir son vivier de recrutement.

Dans le même ordre d'idée, il peut être intéressant de recevoir des stagiaires.

► PARRAINAGE

La fédération d'entreprises ou la chambre consulaire peut encourager les entreprises de son territoire ou de son réseau à s'engager en faveur du parrainage. Ce dispositif vise à faciliter l'accès à l'emploi de publics rencontrant des difficultés d'insertion professionnelle (handicapés, jeunes des quartiers sensibles, seniors, etc.) grâce à l'accompagnement de volontaires salariés en amont de l'entrée en entreprise. Il permet notamment à l'entreprise de détecter des nouvelles compétences et des hauts potentiels et ainsi d'élargir son vivier de recrutement.

Le partenaire peut donc organiser un événement et réunir les entreprises locales pour leur présenter le parrainage et ses avantages (voir fiche outil n°12).

Pour aller plus loin :

la fédération d'entreprises ou la chambre consulaire peut envisager de :

- Soutenir la création d'entreprises locales
- Réaliser des actions d'appui à l'éducation

Signature de la convention
entre le Club des Jeunes Dirigeants Picardie
et l'Association Entreprendre
pour Apprendre Picardie

L'association Entreprendre pour Apprendre Picardie vise à développer chez des jeunes scolarisés ou demandeurs d'emploi l'esprit d'initiative et des responsabilités et les initier à la gestion de projets. Elle permet notamment à certains d'entre eux de créer en milieu scolaire des « minis entreprises » basées sur le modèle de sociétés miniatures dans un strict but pédagogique. Le Centre des Jeunes Dirigeants (CJD) s'est engagé à recevoir et conseiller ces jeunes dans le cadre de visites pédagogiques au sein des entreprises membres de son réseau.



CONSEILS À PRODIGUER AUX ENTREPRISES POUR RECRUTER « DIVERSITÉ »

Travailler de manière proactive sur son « sourcing » dès le recrutement

- L'offre d'emploi : - Veiller à mettre en valeur la diversité
- Veiller à ne pas trop vite exclure des profils
- Les canaux de diffusion de l'offre :
Lister les points de diffusion des offres et essayer de les élargir
- Bien choisir son partenaire de recrutement (Relation avec les intermédiaires de l'emploi, cabinets RH, agence d'intérim, chasseur de tête, etc.)
Communiquer : Il est important de leur préciser, voire de leur rappeler l'engagement de l'entreprise en matière de diversité et de recrutement
S'adresser à un acteur spécialisé dans le cas d'une recherche pour un public cible

→ QUI PEUT AIDER LA FÉDÉRATION D'ENTREPRISES OU LA CHAMBRE CONSULAIRE À DIVERSIFIER SES SOURCES DE RECRUTEMENT ?

Différents organismes peuvent accompagner les entreprises dans leur démarche de diversification des sources de recrutement. Ils sont bien souvent spécialisés sur une thématique précise de la diversité et se positionnent donc sur différents critères, comme :

- La diversité des origines / lieu de résidence (Zone Urbaine Sensible)
- L'Égalité Professionnelle
- Le Handicap
- L'âge : les seniors ou les jeunes

Voir les fiches Acteurs



FINANCEMENT :

Voir les aides financières qui peuvent être sollicitées auprès des collectivités territoriales
Voir les contrats d'égalité et contrats pour la mixité des emplois auprès des Délégations Régionales aux Droits des Femmes et à l'Égalité

CE QU'IL FAUT SAVOIR SUR LE DIALOGUE SOCIAL

« Faire de l'élaboration et de la mise en œuvre de la politique de diversité un objet de dialogue avec les représentants du personnel »

→ LE DIALOGUE SOCIAL ET LA DÉMARCHE DIVERSITÉ

« La promotion de l'égalité des chances et de traitement dans les entreprises relève de la prise de conscience de chacun et de la volonté politique de tous les acteurs de faire évoluer les mentalités, de lutter contre les stéréotypes et de mettre en œuvre des actions concrètes par une démarche volontariste ». ANI 2006

S'il est important, pour initier une démarche diversité, de convaincre dans un premier temps les dirigeants d'entreprises pour qu'ils s'investissent dans sa mise en œuvre, son succès dépend aussi de l'implication de tous les acteurs. Entrepreneurs, salariés, représentants des organisations syndicales doivent participer à cette démarche pour faire avancer la pluralité et la diversité dans l'entreprise. Seule cette démarche mobilisatrice et fédératrice permettra à chacun de mesurer les enjeux d'une plus grande diversité et ainsi de s'investir pleinement pour sa réalisation.

→ LES PRINCIPAUX TEXTES ET ACCORDS

ANI 2006 du 12 octobre 2006 relatif à la diversité dans l'entreprise

L'accord national interprofessionnel (ANI) du 12 octobre 2006 signé par les trois organisations patronales (Medef, CGPME, UPA) et la CFDT, FO, la CFTC ainsi que la CGT s'inscrit dans le domaine de l'emploi. Il porte sur la non-discrimination et l'égalité de traitement en matière de recrutement, d'affectation, de rémunération, de formation professionnelle et de déroulement de carrière et en particulier les discriminations (directes ou indirectes) liées aux origines. En effet, il interdit toute discrimination liée aux origines réelles ou supposées, à l'appartenance à une ethnie, à une nation ou à une race, au patronyme, à l'apparence physique ou au lieu de résidence.

En terme de mesures concrètes et obligatoires, l'ANI prévoit la consultation annuelle obligatoire du Comité d'Entreprise (CE) sur le sujet de la diversité ainsi que l'établissement d'un comité élargi de la diversité comprenant les délégués du personnel, les membres du CE et les délégués syndicaux, dans les entreprises qui en sont dotées. Enfin, toutes les entreprises doivent veiller à ce que leurs règlements intérieurs ne contredisent pas l'accord.

En terme de recommandations, l'ANI prévoit d'abord l'expérimentation du CV anonyme ou encore l'établissement d'un groupe de travail paritaire ad hoc au niveau national interprofessionnel afin de centraliser les bonnes pratiques des entreprises sur la diversité.

Par l'arrêté du 22 février 2008, cet accord national interprofessionnel sur la diversité a été étendu. Il s'applique donc désormais à toutes les entreprises.

Retrouvez cet accord sur le site de la Charte de la Diversité :
<http://www.charte-diversite.com>

Des accords de branche sont venus compléter l'engagement interprofessionnel du 12 octobre 2006, comme par exemple celui de 2007 sur le travail temporaire :

Accord dans les entreprises de travail temporaire

Il s'agit du premier accord de branche signé le 16 mars 2007 à la suite de l'accord national professionnel. Il porte sur la non-discrimination, l'égalité de traitement et la diversité des salariés permanents des entreprises de travail temporaire. Le texte comprend des engagements concrets afin d'assurer l'objectivité des processus de recrutement et de promotion pour tous, notamment par la sensibilisation et la formation ou encore par la prise en compte des compétences comme seul critère pour le recrutement.

L'accord pose également les principes d'égalité de rémunération Homme/Femme avec la suppression des écarts d'ici au 31 décembre 2010 et d'accès à la formation professionnelle continue (calcul des droits au DIF entièrement pris en compte en cas de congés maternité, d'adoption ou parental). Il traite également du handicap et des seniors et s'engage concernant leurs promotions, évolutions de carrière ou encore concernant leurs accès à la formation.

→ PROMOUVOIR LE DIALOGUE SOCIAL

Les entreprises peuvent également entreprendre de négocier un accord d'entreprise relatif à la diversité. Certaines d'entre elles se sont déjà engagées dans cette voie. Les accords peuvent concerner la non discrimination et la diversité de manière globale ou peuvent se focaliser sur une thématique plus précise en fonction des besoins de l'entreprise. Il est par exemple possible de négocier un accord concernant l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

RAPPEL : la négociation d'un plan d'action ou d'un accord est désormais obligatoire pour les travailleurs âgés (voir Décret n° 2009-560 du 20 mai 2009).

Il existe également une obligation de négociation dans les entreprises ou les branches concernant l'égalité professionnelle Homme/Femme (voir <http://www.travail-solidarite.gouv.fr>).

La fédération d'entreprises ou la chambre consulaire peut donc sensibiliser et encourager les entreprises de son territoire à organiser des négociations pour favoriser la diversité et pour lutter contre la discrimination. Il est également pertinent de les encourager à communiquer autour de cet accord, via un communiqué de presse par exemple.

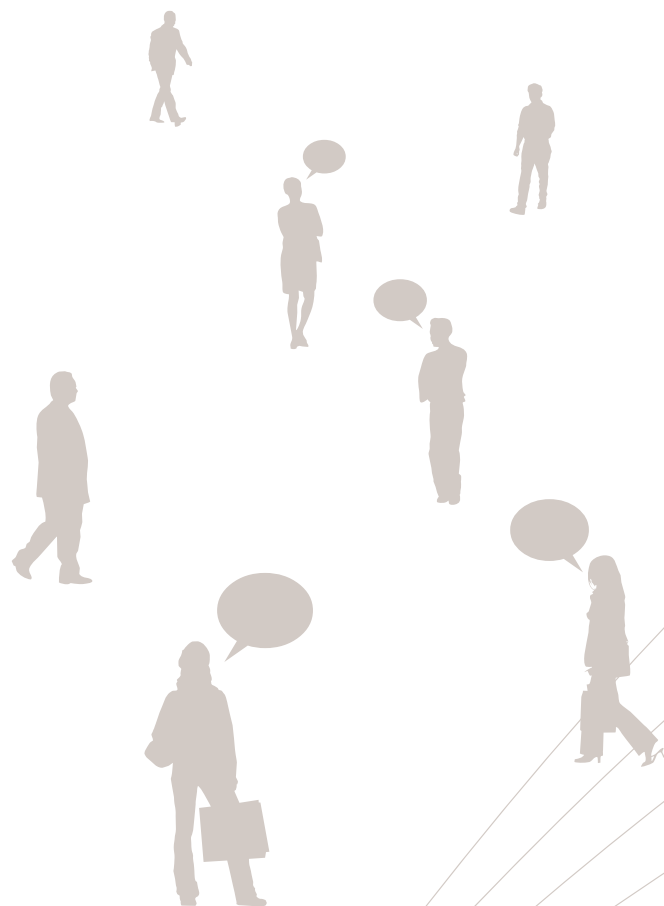
INSTAURER UN DIALOGUE SOCIAL

- Associer les représentants du personnel à la politique diversité en les formant à la diversité
- Organiser des réunions d'échange sur la diversité avec les salariés
- Élaborer la démarche ou un plan d'action diversité avec les représentants du personnel

Pour aller plus loin : Instauration d'un dialogue social territorialisé

Accord régional CGPME CFDT relatif à la non-discrimination et à la diversité dans les PME du Nord Pas de Calais

Signé à l'occasion de la Journée mondiale contre le racisme, le premier accord de déclinaison territoriale de l'accord national sur la diversité scelle dans la Région Nord-Pas de Calais un partenariat entre la CFDT et la CGPME (Confédération Générale des Petites et Moyennes Entreprises). Cet accord régional matérialise la volonté des deux organisations signataires d'une déclinaison territoriale de l'accord national centrée sur les PME.



ÉVALUATION ET VALORISATION DES ACTIONS

→ ORGANISER DES TEMPS D'ÉVALUATION DES ACTIONS MENÉES ET DE VALORISATION DES ENTREPRISES ENGAGÉES

Après avoir mis en place une démarche diversité, il est primordial de définir quand et comment celle-ci sera évaluée. Il s'agit de faire un bilan des actions et pratiques mises en œuvre et d'analyser leurs résultats grâce à une série d'indicateurs. Cette démarche est essentielle pour progresser et pour comprendre comment poursuivre la mobilisation.

► POURQUOI ?

- Pour maintenir les entreprises mobilisées : il est important de prévoir des temps d'évaluation pour mesurer le chemin parcouru et identifier les actions qui doivent encore être mises en œuvre.
- Pour que la fédération d'entreprises ou la chambre consulaire connaisse les actions mises en œuvre au sein des entreprises de son territoire ou de son réseau et puisse ainsi les valoriser.

► COMMENT ÉVALUER ?

- Au travers de certains **documents obligatoires** pour l'entreprise :

Rapport de situation comparée

Depuis la loi du 23 mars 2006, les entreprises de plus de 50 salariés sont dans l'obligation de réaliser ce rapport annuel au service de l'égalité salariale entre les hommes et les femmes. Il permet ainsi aux entreprises d'évaluer leur démarche diversité du point de vue de l'égalité professionnelle Homme/Femme.

OÙ SE PROCURER LES DOCUMENTS :

Un guide de réalisation ainsi que des modèles de rapport de situation comparée (différents selon la taille de l'entreprise) sont disponibles sur le site Internet du Ministère du Travail, des Relations sociales, de la Famille, de la Solidarité et de la Ville
<http://www.travail-solidarite.gouv.fr>

Déclaration annuelle obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés (DOETH)

Les établissements d'au moins 20 salariés doivent effectuer une DOETH avant le 15 février de chaque année à la Direction départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle. Ils doivent pour cela remplir un formulaire, également accessible depuis le site Internet du Ministère du Travail, des Relations Sociales, de la Famille, de la Solidarité et de la Ville.

Cette déclaration permet aux entreprises de faire le point sur le nombre d'embauche de personnes en situation de handicap et leur permet donc d'évaluer leur démarche diversité au regard de ce critère.

Pour aller plus loin, l'Agefiph propose d'aider les entreprises à mettre en place une politique d'emploi favorable aux personnes en situation de handicap. Elle propose notamment d'établir un diagnostic qualitatif et quantitatif de la situation de l'entreprise au regard des personnes handicapées et parfois de contribuer aux financements (voir Les aides financières de l'Agefiph).

À NOTER : Les DDTEFP deviennent les Directions Départementales Protection et Population suite à la réforme de l'administration territoriale de l'Etat.

Déclaration d'embauche d'un salarié par une entreprise dont un établissement est implanté en zone franche urbaine (ZFU)

Les entreprises implantées dans des zones franches urbaines doivent, pour bénéficier d'exonération de cotisations patronales de Sécurité sociale, déclarer les embauches de nouveaux salariés. Ces documents servent à justifier que les personnes recrutées résident dans des zones franches urbaines.

Elle peut permettre aux entreprises d'évaluer la proportion de personnes recrutées dans les quartiers sensibles.

OÙ SE PROCURER LES DOCUMENTS :

Ces déclarations sont disponibles sur le site Internet du Ministère du Travail, des Relations Sociales, de la Famille, de la Solidarité et de la Ville.

POUR SAVOIR CE QUE LA LOI PERMET POUR LA MESURE DE LA DIVERSITÉ LIÉE AUX ORIGINES ETHNIQUES : voir les 10 recommandations de la Commission Nationale de l'Informatique et des Libertés (CNIL) dans son rapport de 2007 pour mieux lutter contre les discriminations.
Pour en savoir plus : <http://www.cnil.fr>

■ Outre ces documents obligatoires qui permettent aux entreprises d'évaluer quelques paramètres de la diversité, il existe la possibilité de réaliser des **diagnostics complets** de leur démarche :

■ Les outils à la disposition des entreprises :

- La fédération d'entreprises ou la chambre consulaire peut inciter les entreprises à répondre au questionnaire « Charte de la Diversité » adressé par son Secrétariat Général aux entreprises signataires. Ce questionnaire comporte des questions ouvertes et des questions fermées et peut constituer un outil d'évaluation des actions des entreprises.
- L'outil d'évaluation de la Charte de la Diversité « Le bilan diversité » proposé depuis 2010 par son Secrétariat Général a l'objectif de permettre aux entreprises d'évaluer l'avancement de leur démarche diversité (voir fiche Outil n°20).

■ Les diagnostics/évaluations réalisés par des experts

Au sein de chaque entreprise, un diagnostic peut être établi sur l'ensemble des actions menées en faveur de la diversité. Ce diagnostic peut être conduit par des structures associatives (voir fiche Acteur IMS-Entreprendre pour la Cité n°18 et fiche Acteur FACE n°15), par des chambres consulaires (CCI) ou par des cabinets de consultants.

Un répertoire de professionnels est disponible sur le site Internet de la Charte de la Diversité : <http://www.chartre-diversite.com>

En outre, de nombreux outils de mise en œuvre d'une démarche diversité comprennent **au préalable un diagnostic des actions** des entreprises (voir fiche Initiative n°8 et fiche Outils n°21).

Le label diversité est quant à lui un outil d'évaluation très complet mais qui se réserve aux entreprises très engagées (voir fiche Acteurs n°4).

Pour s'assurer une visibilité, il est conseillé aux entreprises de communiquer sur le bilan diversité grâce par exemple à la réalisation d'un communiqué de presse.

Pour aller plus loin :

L'AFMD (Association Française des Managers de la Diversité) a publié un livre blanc sur la mesure des discriminations et de la diversité.

Il comporte une série d'indicateurs que chaque entreprise peut utiliser pour évaluer sa démarche diversité.

La CGPME des Vosges a proposé à ses adhérents le **PASS' DIVERSITÉ ET COMPÉTENCES** pour les sensibiliser à la gestion des compétences.

Cette action était accompagnée d'un guide d'autodiagnostic « Egalité professionnelle - diversité ». Celui-ci permettait aux entreprises d'évaluer leur positionnement à l'égard de la législation en vigueur.

► VALORISER LES ACTIONS

Une fois l'évaluation faite, il est important de prévoir des temps de valorisation des actions des entreprises afin des les encourager à maintenir leur engagement en faveur de la diversité. Dans ce cadre, la fédération d'entreprise ou la chambre consulaire peut organiser des évènements au cours desquels sont présentées les actions des entreprises du territoire, ce qui permet en outre de maintenir la mobilisation des différents acteurs locaux. Ils peuvent par exemple être organisés lors du Tour de France organisé par le Secrétariat Général de la Charte de la Diversité (voir Organiser un évènement).

La fédération d'entreprises ou la chambre consulaire peut également, en sa qualité d'animateur de réseau d'entreprises et dans le cadre de sa mission de dynamisation du territoire, valoriser les actions des entreprises locales. Cette valorisation peut prendre la forme de publications où sont recensées leurs bonnes pratiques ou encore d'articles à paraître dans une newsletter/lettre d'information diffusée auprès du réseau.

GLOSSAIRE DE LA DIVERSITÉ

Action positive : Politique active en faveur de populations touchées par les discriminations = Obligation de moyens (l'exigence en termes de compétences ne se trouve donc pas remise en question.)

Autocensure : Phénomène d'intégration par certaines catégories de population potentiellement discriminées (femmes, minorités visibles, seniors, personnes handicapées...) des représentations négatives et de la discrimination dont elles font l'objet. Par conséquent, elles n'osent plus postuler à certains postes ou dans certaines entreprises en anticipant les freins qu'elles vont rencontrer.

Compétence : La compétence est la « mise en oeuvre, en situation professionnelle, de capacités qui permettent d'exercer convenablement une fonction ou une activité ». Dans une optique de non-discrimination et de promotion de la diversité, il convient de se centrer uniquement sur les compétences des individus, candidats ou collaborateurs pour prendre des décisions relatives à leur embauche, à leur gestion de carrière ou à leur sanction/départ. Ce centrage sur les compétences permet d'éviter d'avoir un jugement biaisé par des stéréotypes, qui pourrait conduire à de la discrimination.

Cooptation : Le fait de recruter parmi ses connaissances ou le réseau de connaissances des collaborateurs de l'entreprise. La cooptation génère de la reproduction sociale.

Critère de discrimination : La loi française liste une série de 18 critères ne devant pas influencer le recrutement ni les décisions relatives à l'évolution (etc.), la sanction, le départ d'un collaborateur. Ces 18 critères sont : l'origine, le sexe, les mœurs, l'orientation sexuelle, l'âge, la situation de famille, les caractéristiques génétiques, l'appartenance à une ethnie, l'appartenance à une nation, l'appartenance à une race, les opinions politiques, les activités syndicales ou mutualistes, les convictions religieuses, l'apparence physique, le patronyme, l'état de santé, le handicap, l'état de grossesse.

CV anonyme : CV sur lequel n'apparaissent pas les éléments potentiellement vecteurs d'une sélection discriminatoire (âge, sexe, origine...). La loi de 2006 sur l'égalité des chances prévoyait de rendre l'anonymisation des CV obligatoires dans toutes les entreprises de plus de 50 salariés.

Déni : Phénomène selon lequel les collaborateurs dénie l'existence de discrimination et de phénomènes de discrimination dans leur entreprise. Ce phénomène est particulièrement répandu dans les entreprises ayant une très grande fierté d'appartenance. La prise de conscience du déni et l'acceptation de l'existence de la discrimination sont les premiers pas dans la mise en place d'une démarche diversité.

Discrimination : En droit du travail, la discrimination est le traitement inégal et défavorable appliqué à certaines personnes en raison notamment, de leur origine, de leur nom, de leur sexe, de leur apparence physique ou de leur appartenance à un mouvement philosophique, syndical ou politique. Dans le sens commun, discriminer signifie « opérer un choix, une sélection ».

Discrimination directe : Fait de traiter une personne moins favorablement qu'une autre, à compétences égales, sur la base de critères discriminatoires (couleur de peau, religion, etc.).

Discrimination indirecte : La discrimination indirecte se produit lorsqu'un critère, une pratique apparemment neutre est susceptible d'entraîner un désavantage particulier pour une catégorie de personnes par rapport à d'autres personnes.

Discrimination positive : Action qui vise à éliminer la discrimination passée ou actuelle subie par un groupe de personnes en leur accordant temporairement certains avantages préférentiels, notamment en matière de recrutement.

Discrimination systémique : Cette notion exprime le fait que la discrimination est intégrée au système que constitue la société et qu'elle se produit de manière massive. Les représentations

communément répandues dans la société contribuent par exemple à exclure de manière plus ou moins forte toute personne qui ne correspond pas à certains standards (homme blanc valide, âgé de 25 à 40 ans par exemple).

Diversité : Caractère de ce qui est varié, divers. Appliquée à l'entreprise, elle désigne la variété de profils humains qui peuvent exister en son sein (origine de pays, de région, de quartier, patronymique, culture, âge, sexe, apparence physique, handicap, orientation sexuelle, diplômes, etc. La liste n'est pas exhaustive).

Défavorable à la diversité : Se dit d'une pratique qui peut nuire à la diversité en favorisant des mécanismes d'autocensure non souhaités, même si, du point de vue de la loi, cette pratique n'est pas illégale.

Double discrimination : On parle de double discrimination (ou de discrimination multiple) lorsqu'une personne est victime d'une différence de traitement fondée sur deux (ou plusieurs) critères différents cumulés : par exemple, une personne de sexe féminin et d'origine maghrébine, une personne noire et en situation de handicap, une personne homosexuelle engagée dans une activité syndicale.

Égalité des chances : Actions destinées à faire en sorte que tous les individus partent du même « point de départ », au bénéfice d'individus ou de groupes potentiellement défavorisés. Cette démarche suppose par exemple d'accepter qu'un candidat handicapé bénéficie de conditions particulières pour passer les tests de recrutement et ainsi disposer des mêmes chances qu'un candidat non handicapé de prétendre au poste à pourvoir.

Égalité de traitement : Démarche assurant un traitement totalement égal entre les personnes, sans prises en compte de leurs différences.

Ethnicisation/Féminisation des tâches : L'ethnicisation/féminisation des tâches se produit lorsque certains métiers, en général pas ou peu qualifiés, sont majoritairement occupés par des personnes de minorités visibles ou par des femmes.

Équité : Notion de justice naturelle dans l'appréciation de ce qui est dû à chacun ; (...); conception d'une justice naturelle qui n'est pas inspirée par les règles du droit en vigueur. En d'autres termes, l'équité permet d'adapter les conséquences de la Loi, nécessairement générale, à la complexité

des circonstances et à la singularité des situations concrètes. Le principe d'équité reconnaît par exemple la pertinence des spécificités culturelles des individus et des cultures. Cette notion d'équité se rapproche de celle d'égalité des chances tandis que la notion d'égalité se rapproche de l'égalité de traitement.

Gestion de la diversité : Une approche centrée sur l'individu, de reconnaissance et de valorisation des différences individuelles, comme atouts pour la performance de l'entreprise.

Handicap : Le handicap constitue « toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant ».

Minorités visibles : Le concept de « Minorités visibles » désigne les personnes dont la couleur de peau diffère de celle de la majeure partie de la population d'un pays. Terme qui s'inspire du modèle canadien qui reconnaît et définit les minorités visibles.

Plafond de verre : Phénomène selon lequel la progression de certaines personnes (femmes, personnes issues de minorités visibles...) s'arrête à un certain niveau, au-dessus duquel se situent les postes à responsabilité.

Paroi de verre : Phénomène selon lequel certaines personnes (femmes, personnes issues de minorités visibles...) n'ont pas accès à certaines filières ou métiers, en général stratégiques puisqu'ils conduisent aux postes à responsabilité (finance, management opérationnel, etc.).

Rapport de situation comparée : Rapport permettant de comparer les conditions générales d'emploi et de formation des hommes et des femmes au sein des entreprises afin d'être en mesure de définir les actions à mener pour supprimer les inégalités. Ce rapport, rendu obligatoire pour toutes les entreprises de plus de 50 salariés (loi « Génisson »), doit être réalisé annuellement.

Reproduction sociale : Le fait que les recruteurs, dans le but de limiter l'incertitude dans leur prise de décision, privilégient des profils leur ressemblant (même école, même sexe, même origine sociale), ce qui limite la diversité des profils recrutés. La cooptation, en tant que « sourcing » par réseau de connaissance, génère de la reproduction sociale.

Sentiment de discrimination : Sentiment éprouvé par un individu qui se sent victime de discrimination. Ces sentiments peuvent être le fruit de discriminations réelles. Cependant, ils peuvent parfois être ressentis alors qu'il n'y a pas de discrimination. Il est donc important d'être à l'écoute de ces sentiments de discrimination, afin de pouvoir les déconstruire, si la discrimination ressentie n'est pas réelle.

Stéréotype/préjugé : Le préjugé peut être défini comme une « attitude de l'individu comportant une dimension évaluative, souvent négative, à l'égard de types de personnes ou de groupes, en fonction de sa propre appartenance sociale. C'est donc une disposition acquise dont le but est d'établir une différenciation sociale ». Le préjugé a deux dimensions essentielles : l'une cognitive, l'autre comportementale. En général le préjugé est négatif et peut avoir pour conséquence une discrimination. Le stéréotype, quant à lui, « désigne les catégories descriptives simplifiées par lesquelles nous cherchons à situer autrui ou des groupes d'individus ». Les stéréotypes correspondent donc à des traits ou des comportements que l'on attribue à autrui de façon arbitraire. En ce sens, les stéréotypes sont une manifestation des préjugés.

Testing : Le testing désigne une pratique surtout utilisée par les associations anti-racistes telles que SOS Racisme pour mettre en évidence une discrimination. Elle a valeur de preuve aux yeux des tribunaux français. En réponse à une offre d'emploi, on enverra par exemple deux CV fictifs presque identiques, sauf la variable à tester (l'origine, le sexe, l'âge, etc.). Ainsi, on pourra tenter d'établir un lien entre la réponse négative et ces variables.

Traçabilité des process RH et managériaux : Possibilité de retrouver, pour un candidat ou un salarié, la trace de toutes les étapes de sa sélection et de son évolution de carrière. Dans le cadre d'une plainte pour discrimination, cette traçabilité est particulièrement utile pour l'employeur qui doit prouver qu'aucune des décisions concernant le collaborateur n'a été prise sur la base de motifs discriminatoires.

BOÎTE À OUTILS

Fiches Acteurs



Fiches Outils



Fiches Initiatives



BOÎTE À OUTILS

Secrétariat Général de la Charte de la Diversité

→ COMMENT UTILISER LA BOÎTE À OUTILS ?

VOUS SOUHAITEZ ► MOBILISER ET FORMER LES ENTREPRISES



CONSULTEZ LES FICHES ACTEURS :

- 01 : AFIC (Accueil et Formation pour l'Intégration et la Citoyenneté)
- 03 : AFIP (Association pour Favoriser l'Intégration Professionnelle)
- 06 : ALLIANCES
- 08 : ARBORUS
- 09 : CENTRE TIME
- 11 : Déclic Théâtre
- 13 : Mozaïk RH
- 14 : Fédération Nationale de L'autre Cercle
- 15 : Fondation Agir Contre l'Exclusion (FACE)
- 17 : Groupement National des Etablissements et Services d'Aide par le Travail (GESAT)
- 18 : IMS-Entreprendre pour la cité
- 19 : ISM Corum (Centre d'Observation et de Recherche sur l'Urbain et ses Mutations)
- 22 : Solid'ere
- 23 : SUNERGEIA – Le centre pour l'égalité et la diversité



CONSULTEZ LES FICHES OUTILS :

- 02 : Batisol, une entreprise s'engage en faveur de la diversité
- 03 : Blog du discriminologue
- 05 : Diagnostic d'une pratique de recrutement et de management
- 06 : DVD : « Les bénéfices de la diversité en entreprise : kit pédagogique pour les employeurs sur la promotion de la diversité »
- 07 : E Learning - La promotion de l'égalité dans l'entreprise
- 08 : Gérer la diversité religieuse en entreprise - Guide pratique
- 09 : Guide pratique À Compétence Egale « Comment recruter sans discriminer »
- 10 : Guide À Compétence Egale « Recrutement et orientation sexuelle »
- 11 : Guide À Compétence Egale « Cadres seniors: recruter sans discriminer »
- 13 : Guide de prévention et de lutte contre les discriminations
Dirigeants d'entreprise : des arguments pour résister efficacement à une demande discriminatoire
- 14 : Guide de prévention et de lutte contre les discriminations
Intermédiaires de l'emploi : des arguments pour défendre efficacement la diversité dans votre entreprise
- 15 : Guide de prévention et de lutte contre les discriminations
Responsables RH : des arguments pour promouvoir efficacement l'égalité de traitement dans votre entreprise
- 16 : Guide : « L'égalité professionnelle en questions »
- 17 : Kit pédagogique SOLIMAR : prévenir les discriminations dans le monde du travail
- 21 : Passeport pour la diversité
- 22 : Prévention des discriminations dans l'emploi - Guide pour les PME, les TPE et l'artisanat
- 23 : Repères pour agir
- 25 : Seniors, modes d'emplois
- 27 : Site Internet « Pratiques d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans les entreprises »
- 30 : Site Internet : <http://www.50etplus.re>
- 31 : Site Internet de la Charte de la Diversité
- 32 : Site Internet « Préjugés et stéréotypes »
- 33 : Tester ses préjugés
- 34 : Vidéos de sensibilisation

VOUS SOUHAITEZ ► OBJECTIVER VOS PROCESSUS DE RECRUTEMENT



CONSULTEZ LES FICHES ACTEURS :

- 01 : AFIC (Accueil et Formation pour l'Intégration et la Citoyenneté)
- 06 : ALLIANCES
- 09 : CENTRE TIME
- 13 : Mozaïk RH
- 15 : Fondation Agir Contre l'Exclusion (FACE)
- 18 : IMS-Entreprendre pour la cité
- 22 : Solid'ere
- 23 : SUNERGEIA – Le centre pour l'égalité et la diversité

CONSULTEZ LES FICHES OUTILS :

- 05 : Diagnostic d'une pratique de recrutement et de management
- 06 : DVD : « Les bénéfices de la diversité en entreprise : kit pédagogique pour les employeurs sur la promotion de la diversité »
- 09 : Guide pratique À Compétence Egale « Comment recruter sans discriminer »
- 10 : Guide À Compétence Egale « Recrutement et orientation sexuelle »
- 11 : Guide À Compétence Egale « Cadres seniors: recruter sans discriminer »
- 19 : Guide de prévention et de lutte contre les discriminations
- 21 : Passeport pour la diversité
- 22 : Prévention des discriminations dans l'emploi - Guide pour les PME, les TPE et l'artisanat
- 23 : Repères pour agir
- 29 : Site Internet « Pour l'Emploi des Seniors »
- 30 : Site Internet : <http://www.50etplus.re>
- 31 : Site Internet de la Charte de la Diversité

VOUS SOUHAITEZ ► DIVERSIFIER VOS SOURCES DE RECRUTEMENT

CONSULTEZ LES FICHES ACTEURS :

- 02 : AFIC (Accueil et Formation pour l'Intégration et la Citoyenneté)
- 03 : AFIJ (Association pour faciliter l'Insertion professionnelle des Jeunes diplômés)
- 05 : AGEFIPH - Association de Gestion des Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Handicapés
- 07 : APC Recrutement
- 10 : Conseil National des Missions Locales – CNML
- 13 : Mozaïk RH
- 16 : Fondation des Écoles de la 2^{ème} Chance
- 17 : Groupement National des Etablissements et Services d'Aide par le Travail (GESAT)
- 20 : Nos quartiers ont des Talents 23 : Vigéo

CONSULTEZ LES FICHES OUTILS :

- 06 : DVD : « Les bénéfices de la diversité en entreprise : kit pédagogique pour les employeurs sur la promotion de la diversité »
- 11 : Guide À Compétence Egale « Cadres seniors: recruter sans discriminer »
- 12 : Guide : « Pour un recrutement vraiment diversifié : quels partenaires, quelles actions ? »
- 19 : Guide de prévention et de lutte contre les discriminations
- 23 : Repères pour agir
- 24 : Recruter dans les viviers méconnus ? Une chance pour l'entreprise
- 29 : Site Internet « Pour l'Emploi des Seniors »
- 31 : Site Internet de la Charte de la Diversité

VOUS SOUHAITEZ ► TOUT SAVOIR SUR LE DIALOGUE SOCIAL

CONSULTEZ LA FICHE ACTEURS :

- 18 : IMS-Entreprendre pour la cité

CONSULTEZ LES FICHES OUTILS :

- 04 : Construire un accord d'entreprise sur la diversité et contre les discriminations
- 18 : L'Emploi des seniors
- 23 : Repères pour agir
- 26 : Site Internet Mi-parcours.com
- 28 : Site Internet « Lutter contre les discriminations et promouvoir l'égalité de traitement »
- 30 : Site Internet : <http://www.50etplus.re>
- 31 : Site Internet de la Charte de la Diversité
- 35 : Volontaires pour l'Insertion par le Parrainage – Mode d'emploi du parrainage des jeunes par les entreprises

VOUS SOUHAITEZ ► VALORISER ET ÉVALUER LES ACTIONS

CONSULTEZ LES FICHES ACTEURS :

- 04 : Afnor Certification
- 06 : ALLIANCES
- 08 : ARBORUS
- 09 : CENTRE TIME
- 15 : Fondation Agir Contre l'Exclusion (FACE)
- 18 : IMS-Entreprendre pour la cité
- 19 : ISM Corum (Centre d'Observation et de Recherche sur l'Urbain et ses Mutations)

- 21 : Observatoire des discriminations
- 22 : Solid'ere
- 23 : SUNERGEIA – Le centre pour l'égalité et la diversité
- 24 : Vigéo

CONSULTEZ LES FICHES OUTILS :

- 01 : Auto diagnostic discriminations et diversité
- 05 : Diagnostic d'une pratique de recrutement et de management
- 20 : Outil d'évaluation de la Charte de la Diversité « Le bilan diversité »
- 21 : Passeport pour la diversité
- 30 : Site Internet : <http://www.50etplus.re>
- 31 : Site Internet de la Charte de la Diversité

VOUS SOUHAITEZ ► DÉCOUVRIR DES EXEMPLES D'INITIATIVES POUR PROMOUVOIR LA DIVERSITÉ

CONSULTEZ LES FICHES INITIATIVES :

- 01 : Action et Vigilance
- 02 : Agir Contre les Discriminations au Travail
- 03 : Et Pourquoi pas Vous avec Nous ?
- 04 : Égalité de Traitement pour le Travail des Immigré(e)s sans Conditions liées à l'origine ethnique - ETTIC
- 05 : Deledios
- 06 : La Quinzaine de la Diversité
- 07 : La Semaine de Lutte contre les Discriminations et pour la Diversité
- 08 : Le plan d'action FACE pour l'égalité de traitement et la promotion de la diversité
- 09 : Le Club des 1000 Entreprises Citoyennes d'Auvergne
- 10 : Mettre en œuvre la Charte de la Diversité
- 11 : Parrainage des jeunes issus des quartiers dits « sensibles »
- 12 : Pass'Diversité et Compétences
- 13 : Projet Equal « Access Europe »
- 14 : Salon « Emploi seniors Recrut'Seniors »
- 15 : Trophée du Club des 1000

ACTEURS

Mobiliser et former les entreprises
Objectiver les processus de recrutement

01 



AFIC (ACCUEIL ET FORMATION POUR L'INTÉGRATION ET LA CITOYENNETÉ)

 Site Internet : <http://www.afic-info.org>

▶ STATUT

Association

▶ ASPECT / CRITÈRE DE LA DIVERSITÉ

Lutte contre les discriminations et promotion de la diversité sous les aspects juridiques et psychosociaux – Approche transversale

▶ MISSION / ACTIVITÉS DE LA STRUCTURE

Œuvrer par la formation et la mise en place d'outils pédagogiques à la reconstruction du lien social et notamment dynamiser, par tous les moyens possibles, la promotion de la diversité et la lutte contre toutes les formes de discrimination

▶ TYPE DE SERVICES PROPOSÉS

- Information, sensibilisation, conférences, animation de réunions et de débats autour de la diversité
- Formation des personnels en charge des ressources humaines, du personnel encadrant et des salariés : analyse des procédures, identification des zones critiques, reconstruction des processus de recrutement, animation de séminaires diversité, mises en situation, jeux de rôles
- Communication : création d'évènements, expositions, production d'outils, production de jeux, production de films de sensibilisation

▶ RÉGIONS D'INTERVENTION

France

▶ PARTENAIRES

Conseil Régional d'Ile de France, l'Acisé

ACTEURS

Diversifier les sources de recrutement

02 



AFIJ

(ASSOCIATION POUR FACILITER L'INSERTION PROFESSIONNELLE DES JEUNES DIPLÔMÉS)

 Site Internet : <http://www.afij.org>

▶ STATUT

Association

▶ ASPECT / CRITÈRE DE LA DIVERSITÉ

Lieu de résidence, minorités visibles, handicap, égalité Homme/Femme

▶ MISSION / ACTIVITÉS DE LA STRUCTURE

L'AFIJ accompagne tous les étudiants et jeunes diplômés vers l'emploi et mène des actions particulières en faveur de la diversité

▶ TYPE DE SERVICES PROPOSÉS

Recrutement : favorise l'insertion professionnelle des jeunes diplômés issus des minorités visibles grâce à un réseau de parrainage et d'entreprises partenaires. Elle recense les offres de publics cibles et organise des présélections de candidats

▶ RÉGIONS D'INTERVENTION

Partout en France – Un relais par région

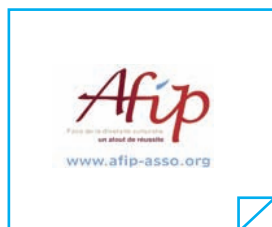
▶ PARTENAIRES

L'AFIJ a signé des conventions nationales (ANPE, APEC, APECITA, CNML, ONISEP, CIDJ, Centre Inffo, etc.) et des conventions avec les partenaires locaux (Missions Locales/PAIO, ALE, Services emploi, Universités, Rectorats, etc)

ACTEURS

Mobiliser et former les entreprises
Diversifier les sources de recrutement

03



AFIP (ASSOCIATION POUR FAVORISER L'INTÉGRATION PROFESSIONNELLE)

 Site Internet : <http://www.afip-asso.org>

▶ STATUT

Association

▶ ASPECT / CRITÈRE DE LA DIVERSITÉ

Minorités visibles, quartiers prioritaires de la politique de la ville, double discrimination Homme/Femme

▶ MISSION / ACTIVITÉS DE LA STRUCTURE

Aide à l'insertion professionnelle des jeunes diplômés issus des minorités visibles

▶ TYPE DE SERVICES PROPOSÉS

- Accompagne les entreprises dans leurs politiques de prévention des discriminations et de valorisation de la diversité
- Recrutement : mise en relation des recruteurs avec des jeunes diplômés issus des minorités visibles et des quartiers populaires
- Sensibilisation, formation aux enjeux de la non-discrimination et de la diversité (colloque annuel, réalisation d'outils de sensibilisation, journées d'entreprise)

▶ RÉGIONS D'INTERVENTION

France

▶ PARTENAIRES

Unesco, Mairie de Paris

ACTEURS

Évaluation et valorisation des actions

04 



AFNOR CERTIFICATION

 Site Internet : <http://www.afnor.org>

▶ STATUT

Organisme de certification

▶ ASPECT / CRITÈRE DE LA DIVERSITÉ

Approche transversale – Ensemble des critères de discrimination visés par la loi

▶ MISSION / ACTIVITÉS DE LA STRUCTURE

Cet organisme délivre le Label Diversité qui atteste du fort engagement des organismes en matière de prévention des discriminations, d'égalité des chances et de promotion de la diversité dans le cadre de la gestion des ressources humaines

Il est attribué pour trois ans avec une évaluation intermédiaire à 18 mois. Le label est ouvert à la candidature de tout type et de toute taille d'entreprise

▶ TYPE DE SERVICES PROPOSÉS

Évaluation et certification pour obtenir le label diversité

▶ RÉGIONS D'INTERVENTION

France entière

ACTEURS

Diversifier les sources de recrutement

05 



AGEFIPH (ASSOCIATION DE GESTION DES FONDS POUR L'INSERTION PROFESSIONNELLE DES HANDICAPÉS)

 Site Internet : <http://www.agefiph.fr>

▶ STATUT

Association

▶ ASPECT / CRITÈRE DE LA DIVERSITÉ

Handicap

▶ MISSION / ACTIVITÉS DE LA STRUCTURE

Dans le cadre de l'obligation d'emploi des personnes handicapées, l'Agefiph élabore et finance un ensemble d'aides et de services en direction des personnes handicapées, des employeurs et des professionnels de l'insertion, en matière de recrutement et de maintien dans l'emploi

▶ TYPE DE SERVICES PROPOSÉS

L'Agefiph accompagne les entreprises en leur proposant des aides financières ou des services pour :

- Recruter un collaborateur handicapé
- Préserver l'emploi d'un salarié handicapé
- Gérer l'intégration et l'évolution professionnelle de salariés handicapés
- Mettre en place une politique d'emploi de personnes handicapées

▶ RÉGIONS D'INTERVENTION

France entière (plusieurs antennes dans chaque région)

▶ PARTENAIRES

Pôle Emploi, ANACT, AFPA, les Programmes Départementaux d'Insertion des Travailleurs Handicapés (PDITH)

ACTEURS

Mobiliser et former les entreprises
Objectiver les processus de recrutement
Évaluation et valorisation des actions

06 



ALLIANCES

 Site Internet : <http://www.alliances-asso.org>

▶ STATUT

Association

▶ ASPECT / CRITÈRE DE LA DIVERSITÉ

Approche transversale

▶ MISSION / ACTIVITÉS DE LA STRUCTURE

Alliances est un réseau dont l'objectif est d'accompagner les entreprises pour qu'elles améliorent leurs performances tout en respectant l'Homme et l'Environnement

▶ TYPE DE SERVICES PROPOSÉS

- Sensibilisation : Promotion de la Charte de la Diversité auprès des entreprises
- Animation d'ateliers diversité pour l'échange de bonnes pratiques entre les entreprises
- Diagnostic diversité dans les entreprises
- Accompagnement des entreprises pour construire leurs démarches diversité

▶ RÉGIONS D'INTERVENTION

Nord-Pas-de-Calais

ACTEURS

Diversifier les sources de recrutement

07 



APC RECRUTEMENT

 Site Internet : <http://www.apcrecruitment.com>

▶ STATUT

Association

▶ ASPECT / CRITÈRE DE LA DIVERSITÉ

Personnes issues des quartiers populaires

▶ MISSION / ACTIVITÉS DE LA STRUCTURE

Cabinet associatif de ressources humaines spécialisé sur les questions d'égalité et de promotion de la diversité. Son objectif est de favoriser l'égalité de traitement et promouvoir la lutte contre les discriminations au sein de l'entreprise

▶ TYPE DE SERVICES PROPOSÉS

- Sourcing et recrutement de candidats reçus en entretien et évalués selon des critères définis au préalable
- Accompagnement et coaching/conseil de jeunes pour mieux les préparer à la recherche d'un emploi et à terme à leur intégration dans la vie professionnelle
- Évènements RH : organisation ou participation à des Forums emploi en lien direct avec des acteurs économiques et institutionnels reconnus

▶ RÉGIONS D'INTERVENTION

Région Parisienne + deux antennes régionales à Lyon et à Montpellier

▶ PARTENAIRES

L'Acsé, Mairie de Paris, Région Île-de-France, Ministère du Travail, CNML, Pôle Emploi, etc. (voir site Internet)

ACTEURS

Mobiliser et former les entreprises
Évaluation et valorisation des actions

08



ARBORUS

 Site Internet : <http://www.arborus.org>

▶ STATUT

Association

▶ ASPECT / CRITÈRE DE LA DIVERSITÉ

Égalité professionnelle Homme/Femme

▶ MISSION / ACTIVITÉS DE LA STRUCTURE

Promotion des femmes dans la prise de décision

▶ TYPE DE SERVICES PROPOSÉS

- Branche de conseil en Égalité Professionnelle et Diversité qui développe une activité à la carte sur l'ensemble de ces questions
- Animation du CLUB du Label Égalité, qui regroupe l'ensemble des entreprises ayant obtenu le label égalité
- Accompagnement des entreprises pour la préparation au label égalité

▶ PARTENAIRES

Le Service des droits des femmes et de l'égalité, Fonds Social Européen (FSE), EUROCADRES

ACTEURS

Mobiliser et former les entreprises
Objectiver les processus de recrutement
Évaluation et valorisation des actions

09



CENTRE TIME

 Site Internet : <http://www.grenoble-em.com/TIME>

▶ STATUT

Organisme public

▶ ASPECT / CRITÈRE DE LA DIVERSITÉ

Approche transversale - Seniors

▶ MISSION / ACTIVITÉS DE LA STRUCTURE

TIME est un centre de recherche appliquée de Grenoble École de Management. Sa mission consiste à développer et appliquer de nouveaux concepts, méthodologies et outils de management au contexte de l'entreprise. Il vise notamment à enrichir les pratiques de management des entreprises partenaires et à alimenter une pédagogie innovante au bénéfice des professionnels et des étudiants

▶ TYPE DE SERVICES PROPOSÉS

- Méthode de diagnostic des risques de discrimination dans les processus de ressources humaines
- Animation de modules de formation personnalisés à destination des cadres de la fonction RH et des managers

ACTEURS

Diversifier les sources de recrutement

10 



CNML (CONSEIL NATIONAL DES MISSIONS LOCALES)

 Site Internet : <http://www.cnml.gouv.fr>

▶ STATUT

Associations

▶ ASPECT / CRITÈRE DE LA DIVERSITÉ

Jeunes

▶ MISSION / ACTIVITÉS DE LA STRUCTURE

Instance du dialogue entre les collectivités territoriales et l'État, le Conseil National des Missions Locales est le lieu d'échange des bonnes pratiques développées au sein du réseau des Missions Locales.

Les Missions Locales accompagnent des jeunes dans leurs démarches d'insertion professionnelle. Les 8000 conseillers des Missions Locales assurent une fonction quotidienne de médiation pour accompagner ces jeunes vers les entreprises et ainsi promouvoir la diversité et la non discrimination dans les bassins d'emploi

▶ TYPE DE SERVICES PROPOSÉS

En signant en 2009 la Charte de la diversité, le Conseil national des Missions Locales souhaite contribuer activement à la promotion de la non-discrimination et de la diversité dans les entreprises et particulièrement dans celles qui se sont engagées pour l'emploi des jeunes avec les Missions Locales.

Depuis 2006, pour permettre l'accès à la vie en entreprise des jeunes peu ou pas qualifiés, en particulier ceux résidant en zone urbaine sensible et bénéficiaires du contrat d'insertion à la vie sociale (CIVIS), le Conseil National des Missions Locales développe des accords pour :

- favoriser les procédures de recrutement répondant aux besoins de l'entreprise comme à ceux des jeunes accompagnés par les Missions Locales
- mieux informer les jeunes et les conseillers sur les métiers et les filières qui recrutent pour une meilleure connaissance du monde du travail
- développer le parrainage pour l'emploi, particulièrement dans le cadre de la lutte contre les discriminations

▶ RÉGIONS D'INTERVENTION

France entière

ACTEURS

Mobiliser et former les entreprises

11 



DÉCLIC THÉÂTRE

 Site Internet : <http://www.declictheatre.canalblog.com>

► STATUT

Association

► ASPECT / CRITÈRE DE LA DIVERSITÉ

Lutte contre les discriminations

► MISSION / ACTIVITÉS DE LA STRUCTURE

Compagnie théâtrale dont l'essentiel des activités est axé autour de la pratique de l'Improvisation Théâtrale. Elle travaille notamment avec les entreprises sur les thématiques de non discrimination

► TYPE DE SERVICES PROPOSÉS

Sensibilisation

L'impro au service des entreprises : Les comédiens et formateurs de Déclic Théâtre mettent leurs compétences au service des entreprises en leur proposant des solutions décalées à travers des interventions dynamiques et sur mesure pour accompagner une stratégie, susciter une réflexion ou créer une animation.

Depuis sa collaboration avec la CASQY, dans le cadre du Plan de lutte contre les discriminations raciales sur le marché du travail, qui a donné lieu à la création d'un spectacle «La tête de l'emploi», Déclic Théâtre est régulièrement sollicité pour aborder et illustrer ce thème par le jeu théâtral

► PARTENAIRES

La Communauté d'agglomération de Saint-Quentin-en-Yvelines, la Fondation Abbé Pierre, le Conseil Général des Yvelines, la Ville de Trappes, le Fonds Social Européen, la Caisse Primaire d'Assurance Maladie des Yvelines, le FONJEP, Nuage France, le FASILD, la DDJS 78, la Fondation Agir Sa Vie, le Club Face, le Fonds de Soutien à l'Expression Radiophonique, le Ministère de la Culture et de la Communication et la Fondation RATP, la Fondation Auchan pour la Jeunesse

ACTEURS

Pour financer ses actions en faveur
de l'égalité professionnelle

12 



DRDFE (DÉLÉGATION RÉGIONALE AUX DROITS DES FEMMES ET À L'ÉGALITÉ)

 Site Internet : <http://www.droitsdesfemmes.org>

▶ STATUT

Public - Service placé sous l'autorité du Préfet de région

▶ ASPECT / CRITÈRE DE LA DIVERSITÉ

Égalité professionnelle Homme/Femme

▶ MISSION / ACTIVITÉS DE LA STRUCTURE

Mettre en œuvre la politique en direction des femmes définie par le gouvernement et ainsi favoriser l'égalité des chances entre les femmes et les hommes et promouvoir les droits des femmes

▶ TYPE DE SERVICES PROPOSÉS

Aide au financement d'actions visant à promouvoir l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes

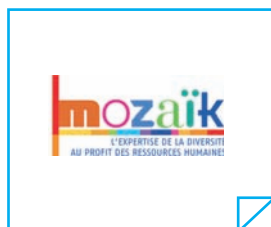
▶ RÉGIONS D'INTERVENTION

Dans chaque région française

ACTEURS

Mobiliser et former les entreprises
Objectiver les processus de recrutement
Diversifier les sources de recrutement

13 



MOZAÏK RH

 Site Internet : <http://www.mozaikrh.com>

▶ STATUT

Association - Cabinet de recrutement et de conseil en ressources humaines, spécialisé dans la promotion de la diversité au service des entreprises publiques et privées

▶ ASPECT / CRITÈRE DE LA DIVERSITÉ

Jeunes des quartiers populaires - Approche transversale

▶ MISSION / ACTIVITÉS DE LA STRUCTURE

Elle vise à dynamiser les politiques de ressources humaines des entreprises grâce au facteur diversité et à promouvoir les compétences et valoriser les carrières de candidats susceptibles d'être concernés par les différentes formes de discrimination

▶ TYPE DE SERVICES PROPOSÉS

- Recrutement : Mozaïk RH détecte, sélectionne et présente des jeunes diplômés issus de la diversité aux entreprises. Elle se base sur des critères rigoureux privilégiant leurs compétences, leur potentiel et leur motivation
- Ingénierie et conseil en diversité : facilite la mise en œuvre d'actions d'ouverture à la diversité, en particulier pour les entreprises signataires de la Charte de la Diversité
- Formation : sensibilisation, formation et accompagnement sur mesure des collaborateurs pour mieux gérer la diversité dans l'entreprise

▶ PARTENAIRES

Pôle Emploi, ANT, CGPME Île-de-France, Bondy Blog, Cité des Sciences et de la Cité, Cross Knowledge, Région Île-de-France, IPEJ, La Ruche, Ashoka, Microsoft, UNML, V.I.T, Koltech

ACTEURS

Mobiliser et former les entreprises

14 



FÉDÉRATION NATIONALE DE L'AUTRE CERCLE

 Site Internet : <http://www.autrecercle.org>

▶ STATUT

Fédération de 11 associations régionales

▶ ASPECT / CRITÈRE DE LA DIVERSITÉ

Orientation sexuelle et identité de genre, égalité professionnelle Homme/Femme

▶ MISSION / ACTIVITÉS DE LA STRUCTURE

Faire évoluer le monde du travail, et plus particulièrement lutter contre l'homophobie et revendiquer une diversité totale (génération, origines, croyances, opinions politiques...) grâce à la promotion de bonnes pratiques et la conception d'outils exploitables par les entreprises, administrations, syndicats et acteurs du monde socio-économique

▶ TYPE DE SERVICES PROPOSÉS

Formation à la responsabilisation du management sur la mise en œuvre active d'une politique de diversité. L'homophobie est abordée dans le contexte de modules plus généraux sur le management de la diversité ou plus directement dans des modules centrés sur la prévention contre le sexisme et l'homophobie. Un autre angle thématique possible est celui de la prévention contre le harcèlement et les discriminations. Ces modules de formation sont adaptés aux entreprises et aux collectivités locales. Ils sont prioritairement destinés aux cadres, responsables de service, responsables RH et syndicaux

▶ RÉGIONS D'INTERVENTION

Alsace, Aquitaine, Auvergne, Bourgogne, Franche-Comté, Bretagne, Île-de-France, Languedoc-Roussillon, Midi-Pyrénées, Nord-pas-de-Calais, Provence-Alpe-Côte d'Azur, Rhône-Alpes. D'autres antennes régionales se développent progressivement

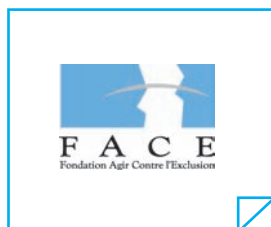
▶ PARTENAIRES

L'ANDRH (Association Nationale des Directeurs des Ressources Humaines), ARBORUS (pour la promotion de l'égalité professionnelle des femmes), A COMPETENCE EGALE (Association de Cabinets de Recrutement pour la promotion de la Diversité)

ACTEURS

Mobiliser et former les entreprises
Objectiver les processus de recrutement
Évaluation et valorisation des actions

15 



FACE (FONDATION AGIR CONTRE L'EXCLUSION)

 Site Internet : <http://www.fondationface.org>

▶ STATUT

Réseau de Clubs d'Entreprises

▶ ASPECT / CRITÈRE DE LA DIVERSITÉ

Diversité et non discrimination

▶ MISSION / ACTIVITÉS DE LA STRUCTURE

- Prévenir et lutter contre les exclusions
- Promouvoir l'égalité des chances et privilégier la mixité sociale au sein de l'entreprise

▶ TYPE DE SERVICES PROPOSÉS

- Mobilisation et accompagnement des entreprises pour l'égalité de traitement grâce au Plan d'action FACE (voir fiche Initiative n°8)
- Formation « Entreprise sans discriminations : tous gagnants ! ». Cette formation s'adresse à tous les acteurs contribuant dans l'entreprise à la gestion des ressources humaines, au recrutement, au déroulement de la carrière, à la gestion des équipes au quotidien
- Actions pour faciliter l'accès à l'emploi et à la formation (exemple : le parrainage)

▶ RÉGIONS D'INTERVENTION

Présents dans de nombreuses régions (voir la carte des implantations territoriales sur le site Internet)

▶ PARTENAIRES

L'Acsé (Agence pour la Cohésion Sociale et l'Égalité), la DAIC (Direction de l'Accueil, de l'Intégration et de la Citoyenneté), DGEFP (Délégation Générale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle), la HALDE (Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Égalité), etc.

ACTEURS

Diversifier les sources de recrutement

16 



FONDATION DES ÉCOLES DE LA 2^{ÈME} CHANCE

 Site Internet : <http://www.dondatione2c.org>

▶ STATUT

Fondation

▶ ASPECT / CRITÈRE DE LA DIVERSITÉ

Jeunes de 18 à 25 ans en échec scolaire

▶ MISSION / ACTIVITÉS DE LA STRUCTURE

Aider à l'intégration professionnelle et sociale durable des jeunes sortis du système éducatif sans qualification et sans emploi

▶ TYPE DE SERVICES PROPOSÉS

L'E2C s'appuie dans le cadre de ses formations sur un partenariat fort avec les entreprises. Dans ce cadre, les entreprises peuvent recevoir des stagiaires. Il s'agit d'abord de stages de découverte de l'entreprise et des métiers, puis progressivement de stages de formation professionnelle

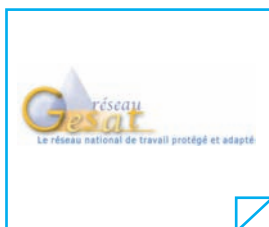
▶ RÉGIONS D'INTERVENTION

Nombreuses implantations en régions (voir site Internet)

ACTEURS

Mobiliser et former les entreprises
Diversifier les sources de recrutement

17 



GESAT

(GROUPEMENT NATIONAL DES ETABLISSEMENTS
ET SERVICES D'AIDE PAR LE TRAVAIL)

 Site Internet : <http://www.reseau-gesat.com>

▶ STATUT

Association

▶ ASPECT / CRITÈRE DE LA DIVERSITÉ

Handicap

▶ MISSION / ACTIVITÉS DE LA STRUCTURE

Le Réseau Gesat est une association qui réunit des directeurs d'établissements protégés (ESAT) et d'entreprises adaptées (EA) soucieux de favoriser la professionnalisation et l'accompagnement des travailleurs handicapés. Lieu de mutualisation et d'échange, il facilite la sous-traitance des entreprises et des collectivités avec le secteur protégé et adapté

▶ TYPE DE SERVICES PROPOSÉS

■ Permettre aux entreprises de réaliser leurs objectifs de sous-traitance

Les Outils mis à disposition :

- une base de données nationale pour identifier rapidement l'offre du secteur protégé et adapté sur l'ensemble du territoire français
- une formation spécifique des acteurs du monde du Handicap et des Entreprises

▶ RÉGIONS D'INTERVENTION

France entière

▶ PARTENAIRES

Agefiph

ACTEURS

Mobiliser et former les entreprises
Objectiver les processus de recrutement
Ce qu'il faut savoir sur le dialogue social
Évaluation et valorisation des actions

18 



IMS-ENTREPRENDRE POUR LA CITÉ

 Site Internet : <http://www.imsentreprendre.com>

▶ STATUT

Association

▶ ASPECT / CRITÈRE DE LA DIVERSITÉ

Approche transversale, avec focus sur minorités visibles, seniors, égalité professionnelle Homme/Femme

▶ MISSION / ACTIVITÉS DE LA STRUCTURE

Aider les entreprises à développer des initiatives génératrices d'une plus grande équité sociale et créatrices de valeur pour les territoires où elles sont implantées. L'association est particulièrement active sur les questions d'égalité des chances face à l'emploi et de diversité

▶ TYPE DE SERVICES PROPOSÉS

Le pôle Promotion de la Diversité a pour objectif de sensibiliser les entreprises à la prévention des discriminations et à la promotion de la diversité, ainsi que de les accompagner dans la mise en œuvre de leur politique de diversité :

- élaboration des politiques : réalisation d'états des lieux et de diagnostics, identification des enjeux, benchmark des initiatives existantes, définition d'axes directeurs, enquêtes auprès des salariés...
- suivi opérationnel : aide à la mise en œuvre concrète des projets
- formation : formations de sensibilisation pour tous les acteurs de l'entreprise

Le pôle Entreprises et Quartiers a pour objectif de mobiliser les entreprises autour de projets concrets et innovants sur les questions d'accès à l'emploi et de soutien à la création d'activité. Menées en partenariat avec des acteurs locaux, ces actions sont notamment organisées au bénéfice des populations des zones urbaines sensibles

▶ RÉGIONS D'INTERVENTION

Île-de-France, Provence-Alpes-Côte d'Azur, Rhône-Alpes

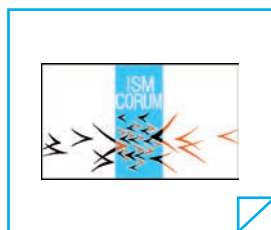
▶ PARTENAIRES

Acsé, ALLIANCES, CJD, CNML, FACE, Medef, ORSE, Pôle Emploi, etc.

ACTEURS

Mobiliser et former les entreprises
Évaluation et valorisation des actions

19 



ISM CORUM (CENTRE D'OBSERVATION ET DE RECHERCHE SUR L'URBAIN ET SES MUTATIONS)

 Site Internet : <http://www.rismcorum.org>

▶ STATUT

Association

▶ ASPECT / CRITÈRE DE LA DIVERSITÉ

Diversité des origines

▶ MISSION / ACTIVITÉS DE LA STRUCTURE

Œuvrer pour l'intégration sociale des populations issues de l'immigration. Elle propose des services aux entreprises, aux collectivités et organisations publiques

▶ TYPE DE SERVICES PROPOSÉS

- Diagnostics et études dans le champ de la lutte contre les discriminations dans l'emploi : analyses et mesures du phénomène et accompagnement/conseil auprès des entreprises, des collectivités et des territoires pour réaliser des évaluations et mettre en place des indicateurs de suivi
- Formations/sensibilisations aux processus discriminatoires dans le monde du travail et dans l'accès à l'emploi. Elles sont conçues pour différents publics : intermédiaires des services de l'emploi (Pôle Emploi, Missions locales), DRH de collectivités territoriales, Directions et agents des collectivités territoriales et de l'État, Partenaires sociaux, DRH des entreprises privées

ACTEURS

Diversifier les sources de recrutement

20 



NOS QUARTIERS ONT DES TALENTS

 Site Internet : <http://www.nosquartiers-talents.com>

▶ STATUT

Association

▶ ASPECT / CRITÈRE DE LA DIVERSITÉ

Diversité géographique / Diversité des origines

▶ MISSION / ACTIVITÉS DE LA STRUCTURE

Nos Quartiers ont des Talents vise à accompagner vers l'emploi les jeunes diplômés Bac+4 et plus, issus prioritairement des quartiers populaires

▶ TYPE DE SERVICES PROPOSÉS

Nos Quartiers ont des Talents est une opération qui offre ses services aux entreprises, fédérations et institutions soucieuses de découvrir de nouveaux talents et d'inscrire, dans leurs actions, une démarche éthique de valorisation de la diversité. Elle permet de découvrir des candidats diplômés Bac+4 minimum, âgés de moins de 30 ans, souvent absents des circuits traditionnels de recrutement.

▶ RÉGIONS D'INTERVENTION

Régions Île-de-France, Rhône-Alpes. Le déploiement national est en cours

▶ PARTENAIRES

Pôle Emploi, Acsé, Fonds Social Européen (FSE), Medef

ACTEURS

Évaluation et valorisation des actions

21 



OBSERVATOIRE DES DISCRIMINATIONS

 Site Internet : <http://www.observatoiredesdiscriminations.fr>

▶ STATUT

Public - Composante du CERGORS (Centre d'Étude et de Recherche sur les Organisations et les Relations Sociales) de l'Université Paris I Panthéon Sorbonne

▶ ASPECT / CRITÈRE DE LA DIVERSITÉ

Discriminations Homme/Femme, ethniques, d'âge, religieuse, géographique, d'apparence, selon les orientations sexuelles, l'état de santé et le handicap, etc.

▶ MISSION / ACTIVITÉS DE LA STRUCTURE

L'observatoire a pour objectif de mener des études et recherches concernant toutes les formes de discrimination. Il effectue également des testings

▶ TYPE DE SERVICES PROPOSÉS

Diagnostics qualité : réalisation d'audits qualité des processus de gestion des ressources humaines

▶ PARTENAIRES

Agefiph, ANR, Anvie, Clubs Face, Entreprise et Personnel, Halde, HCI, CFMD/Ministère de la Défense, ISA-HEC, Acsé, Apec, progrès du management, Région Bruxelles Capitales, Région Ile-de-France, Conseil Général du Finistère, Conseil Régional de Picardie, Éthique et recrutement, À compétence égale

ACTEURS

Mobiliser et former les entreprises
Objectiver les processus de recrutement
Évaluation et valorisation des actions

22



SOLID'ERE

 Site Internet : <http://www.solidere.org>

▶ STATUT

Association

▶ ASPECT / CRITÈRE DE LA DIVERSITÉ

Approche transversale : âge, sexe, physique, handicap, origine de pays, de régions, de quartiers, de patronymes...

▶ MISSION / ACTIVITÉS DE LA STRUCTURE

Promouvoir la RSE (Responsabilité Sociétale de l'Entreprise) et en particulier la diversité des ressources humaines auprès des différents acteurs socio-économiques des territoires

▶ TYPE DE SERVICES PROPOSÉS

- Sensibilisation à la non discrimination et à la diversité lors de réunions collectives dans les clubs d'entreprises, fédérations d'entreprises, organisations syndicales, patronales...
- Accompagnement et/ou formation des entreprises à la mise en œuvre de la diversité :
 - Diagnostic de la situation
 - Audit des processus de recrutement, de formation, d'accès à la promotion,
 - Gestion anticipée des ressources humaines (GPEC)
 - Formalisation d'outils et de procédures de recrutement, de formation, d'accès à la promotion
 - Communication interne et externe
 - Évaluation du projet, des résultats à court et à long terme et du retour sur investissement

▶ RÉGIONS D'INTERVENTION

France

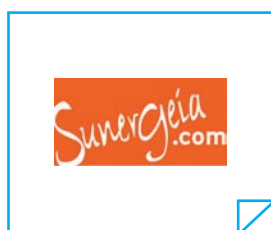
▶ PARTENAIRES

Alliance, ANDRH, IMS-Entreprendre pour la Cité, etc.

ACTEURS

Mobiliser et former les entreprises
Objectiver les processus de recrutement
Évaluation et valorisation des actions

23 



SUNERGEIA (LE CENTRE POUR L'ÉGALITÉ ET LA DIVERSITÉ)

 Site Internet : <http://www.sunergeia.com>

▶ STATUT

Société coopérative de production

▶ ASPECT / CRITÈRE DE LA DIVERSITÉ

Tous les critères de discrimination – Expertise reconnue sur les questions relatives aux minorités visibles

▶ MISSION / ACTIVITÉS DE LA STRUCTURE

Prévention des discriminations et promotion de la diversité en entreprise

▶ TYPE DE SERVICES PROPOSÉS

- Sensibilisation et formation des entreprises pour lutter contre les discriminations
- Accompagnement des entreprises pour mettre en place une démarche diversité : Prestation, diagnostic, formation, conseil

▶ RÉGIONS D'INTERVENTION

Poitou-Charentes

▶ PARTENAIRES

Fondation MACIF, Pôle Emploi, Mission Locale de Châtelleraut, Charte de la Diversité

ACTEURS

Évaluation et valorisation des actions

24 



VIGÉO

 Site Internet : <http://www.vigeo.com>

▶ STATUT

Cabinet

▶ ASPECT / CRITÈRE DE LA DIVERSITÉ

Approche transversale

▶ MISSION / ACTIVITÉS DE LA STRUCTURE

Le Groupe Vigeo mesure les performances des entreprises en matière de développement durable et de responsabilité sociale et fournit ces données aux gestionnaires d'actifs. Le Groupe Vigeo est également spécialisé dans les audits en responsabilité sociale auprès des entreprises et des organisations

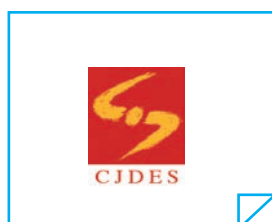
▶ TYPE DE SERVICES PROPOSÉS

Diagnostics : audits en responsabilité sociale pour les entreprises, les administrations et les collectivités territoriales

OUTILS

Évaluation et valorisation des actions

01 



AUTO DIAGNOSTIC DISCRIMINATIONS ET DIVERSITÉ

(2009)

▶ ASPECT / CRITÈRE DE LA DIVERSITÉ

Diversité et non discrimination

▶ AUTEUR / RÉALISATEUR

Centre des Jeunes Dirigeants et des Acteurs de l'Économie Sociale (CJDES)

▶ PARTENAIRES

Léo Lagrange, Agapes, l'Union Nationale des Lycéens (UNL) et l'Union Nationale des Syndicats Autonomes (UNSA)

▶ CIBLE

Dirigeants, responsables des ressources humaines et collaborateurs (de l'économie sociale)

▶ OBJECTIF

Cet outil doit permettre aux entreprises d'évaluer leur démarche diversité en leur sein, pour sensibiliser et inciter à la réflexion et à l'action et ainsi lutter contre les discriminations

▶ DESCRIPTIF

Il se présente sous la forme d'un questionnaire composé de questions fermées. Celles-ci sont organisées par domaines successivement abordés :

- l'activité de l'organisation (accès aux produits ou services, adaptation à la diversité des besoins)
- les ressources humaines (politiques de recrutement et de gestion de carrière)
- les ressources sociales et bénévoles pour les organisations de l'économie sociale et solidaire

Toutes les formes de discriminations définies par la loi sont abordées. Une fois complété, un calcul matriciel génère instantanément un diagnostic sous formes de tableaux, de commentaires, de graphiques et de recommandations. Il permet notamment de mettre en avant les risques juridiques encourus, d'évaluer les procédures de ressources humaines grâce à un système de notation, etc.

▶ OÙ SE LE PROCURER ?

S'inscrire gratuitement sur le site du CJDES : <http://www.cjdes.org>

OUTILS

Mobiliser et former les entreprises

02 



BATISOL, UNE ENTREPRISE S'ENGAGE EN FAVEUR DE LA DIVERSITÉ

▶ ASPECT / CRITÈRE DE LA DIVERSITÉ

Diversité et non discrimination

▶ AUTEUR / RÉALISATEUR

ALTEDIM (Aleteya)

▶ CIBLE

Dirigeants de PME et TPE

▶ OBJECTIF

Exposer une démarche diversité au sein d'une PME

▶ DESCRIPTIF

Cet ouvrage retrace l'engagement d'un dirigeant de PME en faveur de la diversité, les raisons de son implication, les actions mises en œuvre ainsi que leurs résultats.

Il présente sa démarche globale articulée en 5 différentes étapes :

- Diversifier les recrutements pour faire face aux pénuries de main-d'œuvre
- Favoriser l'intégration des nouveaux salariés
- Être un manager attentif à la responsabilité sociale, pérenniser la démarche
- Faire connaître l'engagement de Batisol en faveur de la diversité
- Construire des partenariats actifs sur le territoire

▶ OÙ SE LE PROCURER ?

En téléchargement sur le site de la Charte de la Diversité : <http://www.charte-diversite.com>

OUTILS

Mobiliser et former les entreprises

03 



BLOG DU DISCRIMINOLOGUE (SEPTEMBRE 2009)

▶ ASPECT / CRITÈRE DE LA DIVERSITÉ

Diversité et non discrimination

▶ AUTEUR / RÉALISATEUR

AFIC (Accueil et Formation pour l'Intégration et la Citoyenneté)

▶ CIBLE

Tout collaborateur au sein de l'entreprise

▶ OBJECTIF

Sensibiliser et former à la lutte contre les discriminations

▶ DESCRIPTIF

Cet outil pédagogique propose des articles et vidéos qui apportent un éclairage sur la thématique des discriminations. Une partie consacrée à l'apprentissage permet à l'internaute de suivre une formation en ligne grâce à des modules disponibles gratuitement. Des web conférences et des formations avec des experts (psychosociologues spécialistes des préjugés, spécialistes des ressources humaines, juristes, etc.) y sont diffusées en direct

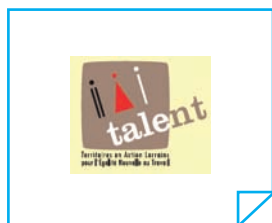
▶ OÙ SE LE PROCURER ?

<http://www.lediscriminologue.org>

OUTILS

Ce qu'il faut savoir sur le dialogue social

04 



CONSTRUIRE UN ACCORD SUR LA DIVERSITÉ ET CONTRE LES DISCRIMINATIONS

▶ ASPECT / CRITÈRE DE LA DIVERSITÉ

Diversité et non discrimination

▶ AUTEUR / RÉALISATEUR

Partenaires du projet TALENT (Territoires en Action Lorrains pour l'Égalité Nouvelle au Travail)

▶ CIBLE

Membres du Comité d'Entreprise (CE) et délégués syndicaux

▶ OBJECTIF

Aider les équipes syndicales ou de CE à mettre en place une concertation en vue de signer un accord d'entreprise sur la diversité et contre les discriminations

▶ DESCRIPTIF

Il se compose :

- d'une présentation générale illustrée de définitions et d'articles de loi
- d'un autodiagnostic permettant de « photographier » la diversité dans son entreprise
- d'un guide pour aider à la négociation
- et enfin de conseils pour communiquer sur l'accord obtenu

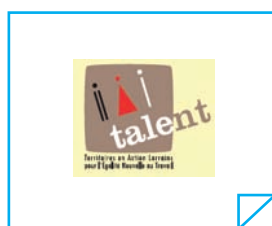
▶ OÙ SE LE PROCURER ?

En téléchargement sur le site de la Charte de la Diversité : <http://www.charte-diversite.com>

OUTILS

Mobiliser et former les entreprises
Objectiver les processus de recrutement
Évaluation et valorisation des actions

05 



DIAGNOSTIC D'UNE PRATIQUE DE RECRUTEMENT ET DE MANAGEMENT

▶ ASPECT / CRITÈRE DE LA DIVERSITÉ

Diversité et non discrimination

▶ AUTEUR / RÉALISATEUR

Partenaires du projet TALENT (Territoires en Action Lorrains pour l'Égalité Nouvelle au Travail)

▶ CIBLE

Dirigeants, chargés de recrutement des petites et grandes entreprises

▶ OBJECTIF

Déterminer le positionnement de son entreprise en matière de diversité et construire un plan d'action en faveur de l'égalité des chances et de la non-discrimination

▶ DESCRIPTIF

Il est conçu pour être auto-administré afin que chaque personne qui l'utilise puisse prendre conscience des conséquences de ses pratiques sur la diversité.

Dans sa première partie, l'outil est constitué d'un test : le dirigeant ou le recruteur est invité à cocher les phrases qu'il aurait pu prononcer ou avec lesquelles il est d'accord. À partir de ces phrases, trois profils sont définis qui permettent de se positionner.

Dans une seconde partie sont présentées les conséquences sur la diversité de l'ensemble des positionnements ainsi que des pistes de travail, le but étant d'aider à construire un plan d'action en faveur de la diversité

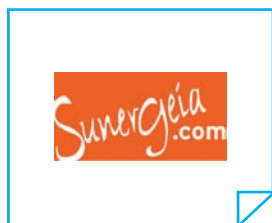
▶ OÙ SE LE PROCURER ?

En téléchargement sur http://com.lacse.fr/site_talents/index.html

OUTILS

Mobiliser et former les entreprises
Objectiver les processus de recrutement
Diversifier les sources de recrutement

06 



DVD « LES BÉNÉFICES DE LA DIVERSITÉ EN ENTREPRISE :

KIT PEDAGOGIQUE POUR LES EMPLOYEURS SUR LA PROMOTION
DE LA DIVERSITÉ »

▶ ASPECT / CRITÈRE DE LA DIVERSITÉ

Diversité et non discrimination

▶ AUTEUR / RÉALISATEUR

SUNERGEIA

▶ CIBLE

Dirigeants d'entreprise et responsables des ressources humaines

▶ OBJECTIF

Offrir des conseils aux entreprises pour améliorer leur gestion des ressources humaines dans le domaine de la diversité et de l'égalité des chances

▶ DESCRIPTIF

Au travers d'instructions méthodiques, d'exercices pratiques, d'études de cas et de renseignements juridiques, ce kit pédagogique permet d'analyser les processus de recrutement et les pratiques professionnelles de gestion des ressources humaines, de mieux connaître le personnel de l'entreprise et son potentiel et d'améliorer ses compétences de planification stratégique en ressources humaines

▶ OÙ SE LE PROCURER ?

Demander une copie du DVD directement au Centre pour l'égalité et la diversité de SUNERGEIA, adresse mail : secretariat-sunergeia@wanado.fr

OUTILS

Mobiliser et former les entreprises

07 



E LEARNING LA PROMOTION DE L'ÉGALITÉ DANS L'ENTREPRISE (2009)

▶ ASPECT / CRITÈRE DE LA DIVERSITÉ

Lutte contre les discriminations professionnelles / promotion de l'égalité en entreprise

▶ AUTEUR / RÉALISATEUR

La Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Égalité (HALDE)

▶ CIBLE

Recruteurs, responsables des ressources humaines et tout collaborateur au sein de l'entreprise

▶ OBJECTIF

Apprendre à repérer les pratiques de recrutement qui ne respectent pas le principe d'égalité des chances et de non discrimination

▶ DESCRIPTIF

La plateforme e-Learning est un outil de formation en ligne qui se présente sous la forme d'un film interactif dans lequel l'internaute est invité à participer grâce à de nombreux jeux questions/réponses. Le module professionnel passe en revue toutes les procédures de gestion des ressources humaines depuis la définition de la demande de compétences jusqu'à l'intégration des nouveaux collaborateurs et la gestion du personnel pour s'assurer qu'ils ne sont pas discriminatoires

▶ OÙ SE LE PROCURER ?

À télécharger gratuitement depuis le site de la HALDE : <http://www.halde.fr>

OUTILS

Mobiliser et former les entreprises

08



GÉRER LA DIVERSITÉ RELIGIEUSE EN ENTREPRISE (MARS 2009)

▶ ASPECT / CRITÈRE DE LA DIVERSITÉ

Diversité religieuse

▶ AUTEUR / RÉALISATEUR

IMS-Entreprendre pour la Cité

▶ PARTENAIRES

ANDRH

▶ CIBLE

Managers et responsables des ressources humaines

▶ OBJECTIF

Répondre aux attentes légitimes des managers de proximité et des responsables de ressources humaines qui ont à gérer de plus en plus d'équipes multiconfessionnelles et se trouvent souvent pris dans des injonctions perçues comme contradictoires

▶ DESCRIPTIF

Ce guide permet de donner des éléments d'information clairs sur le cadre légal français en matière de non discrimination religieuse ainsi que des réponses, témoignages et des outils concrets pour concilier l'intérêt de l'entreprise avec le respect des convictions religieuses de ses collaborateurs. Coutumes alimentaires, habitudes vestimentaires, fêtes religieuses et organisation du temps de travail, l'ouvrage fournit des clefs de compréhension et des solutions pratiques pour permettre à chaque entreprise de se positionner

▶ OÙ SE LE PROCURER ?

Guide disponible sur demande au service de presse d'IMS-Entreprendre pour la Cité, adresse mail : bertez@imsentreprendre.com – Coût : 10 €

OUTILS

Mobiliser et former les entreprises
Objectiver les processus de recrutement

09 



GUIDE PRATIQUE À COMPÉTENCE ÉGALE « COMMENT RECRUTER SANS DISCRIMINER » (JUILLET 2007)

▶ ASPECT / CRITÈRE DE LA DIVERSITÉ

Diversité et non discrimination

▶ AUTEUR / RÉALISATEUR

À Compétence Égale

▶ CIBLE

Consultants en recrutement, intermédiaires de l'emploi, responsables des ressources humaines, cadres et dirigeants d'entreprise responsables du recrutement

▶ OBJECTIF

Aider les professionnels du recrutement à recruter sans discriminer

▶ DESCRIPTIF

Ce guide permet aux professionnels du recrutement de découvrir ou de compléter les connaissances juridiques nécessaires à l'exercice du métier de recruteur sous l'angle de la non discrimination.

Il les éclaire ainsi sur les questions qu'ils peuvent se poser à toutes les étapes du processus de recrutement sur la base des dispositions légales. Par exemple :

- Quelles mentions peuvent figurer dans une offre d'emploi ou une définition de poste ?
- Quels questions et sujets peuvent être abordés en entretien ?
- Quels commentaires peuvent être insérés dans les comptes rendus d'entretien ?
- Quelles informations peuvent être communiquées au client ?

▶ OÙ SE LE PROCURER ?

Prix public de 15 € sur demande auprès d'À Compétence Égale sur le site Internet :
<http://www.acompetenceegale.com>

OUTILS

Mobiliser et former les entreprises
Objectiver les processus de recrutement

10 



GUIDE PRATIQUE À COMPÉTENCE ÉGALE « RECRUTEMENT ET ORIENTATION SEXUELLE » (AVRIL 2008)

▶ ASPECT / CRITÈRE DE LA DIVERSITÉ

Orientation sexuelle

▶ AUTEUR / RÉALISATEUR

À Compétence Égale

▶ PARTENAIRES

L'Autre Cercle

▶ CIBLE

Consultants en recrutement, intermédiaires de l'emploi, responsables des ressources humaines, cadres et dirigeants d'entreprise responsables du recrutement

▶ OBJECTIF

Aider les professionnels du recrutement à recruter sans discriminer sur la base de l'orientation sexuelle des candidats

▶ DESCRIPTIF

Ce guide permet aux professionnels du recrutement de :

- Compléter leurs connaissances générales et juridiques sur le thème de la discrimination à l'embauche fondée sur l'orientation sexuelle et de rappeler l'importance de la notion de compétence dans le processus de recrutement
- Comprendre le mécanisme des stéréotypes relatifs à l'orientation sexuelle
- Trouver des solutions concrètes pour lutter contre la discrimination à l'embauche fondée sur l'orientation sexuelle
- Tester ses connaissances sur le sujet grâce à un quiz

▶ OÙ SE LE PROCURER ?

Prix public de 9 € sur demande auprès d'À Compétence Égale sur le site Internet :
<http://www.acompetenceegale.com>

OUTILS

Mobiliser et former les entreprises
Objectiver les processus de recrutement
Diversifier les sources de recrutement

11 



GUIDE À COMPÉTENCE ÉGALE « CADRES SENIORS : RECRUTER SANS DISCRIMINER » (MARS 2009)

▶ ASPECT / CRITÈRE DE LA DIVERSITÉ

Seniors

▶ AUTEUR / RÉALISATEUR

À Compétence Egale

▶ CIBLE

Consultants en recrutement, intermédiaires de l'emploi, responsables des ressources humaines, cadres et dirigeants d'entreprise responsables du recrutement

▶ OBJECTIF

Ce guide présente de nombreux éléments pour recruter sans discriminer sur la base de l'âge des candidats

▶ DESCRIPTIF

Ce guide permet de :

- Mesurer le poids de l'environnement sur les pratiques de recrutement
- Comprendre l'impact des politiques sociales
- Décrypter et neutraliser ses représentations sur les seniors
- Consolider ses connaissances sur les notions de compétences
- Apprendre les bonnes pratiques pour toutes les étapes d'un recrutement
- Renforcer ses compétences sur la gestion d'un entretien avec un senior
- Optimiser les actions de sourcing
- Tester ses connaissances

▶ OÙ SE LE PROCURER ?

Prix public de 15 € sur demande auprès d'À Compétence Égale sur le site Internet :
<http://www.acompetenceegale.com>

OUTILS

Diversifier les sources de recrutement

12 



GUIDE : « POUR UN RECRUTEMENT VRAIMENT DIVERSIFIÉ : QUELS PARTENAIRES, QUELLES ACTIONS ? »
(MAI 2007)

▶ ASPECT / CRITÈRE DE LA DIVERSITÉ

Diversité et non discrimination

▶ AUTEUR / RÉALISATEUR

IMS-Entreprendre pour la Cité - Medef

▶ CIBLE

Recruteurs, responsables des ressources humaines

▶ OBJECTIF

Aider les responsables des ressources humaines à élargir leur vivier de recrutement en diversifiant leurs sources de recrutement

▶ DESCRIPTIF

La première partie du guide est constituée de 21 fiches de présentation des acteurs qui peuvent aider les entreprises à recruter de manière plus diversifiée : les structures d'insertion, les structures spécialisées dans l'emploi des jeunes, ainsi que les réseaux locaux. La seconde partie propose 11 fiches méthodologiques qui présentent des outils nécessaires à la mise en place d'actions, en collaboration avec ces acteurs

▶ OÙ SE LE PROCURER ?

En téléchargement sur le site Internet de la Charte de la Diversité : <http://www.charte-diversite.com>



GUIDE DE PRÉVENTION ET DE LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS

INTERMÉDIAIRES DE L'EMPLOI : DES ARGUMENTS POUR RESISTER
EFFICACEMENT À UNE DEMANDE DISCRIMINATOIRE

▶ ASPECT / CRITÈRE DE LA DIVERSITÉ

Diversité et non discrimination

▶ AUTEUR / RÉALISATEUR

Projet LATITUDE

▶ PARTENAIRES

Adecco, Adia, IMS-Entreprendre pour la Cité

▶ CIBLE

Intermédiaires de l'emploi

▶ OBJECTIF

Dans ce livret, l'objectif principal est de fournir une base d'arguments solides aux intermédiaires de l'emploi pour résister face à des demandes discriminatoires

▶ DESCRIPTIF

Le guide propose des méthodes d'argumentaires dynamiques pour les professionnels de l'intermédiation de l'emploi. Trois types de situations sont traités :

- Une demande discriminatoire directe
- L'anticipation de la réaction négative du client ou des salariés
- Les seuils d'équilibre et quotas au sein de l'entreprise

Pour chacune de ces situations, on trouvera des indications méthodologiques, des arguments, des exemples actualisés. A la fois outil d'information, d'autoformation et de formation, ce guide apporte des réponses concrètes, évolutives et adaptables à chaque contexte professionnel

▶ OÙ SE LE PROCURER ?

Disponible gratuitement sur le site Internet de la Charte de la Diversité : <http://www.charte-diversite.com>

OUTILS

Mobiliser et former les entreprises

14 



GUIDE DE PRÉVENTION ET DE LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS

DIRIGEANTS D'ENTREPRISE : DES ARGUMENTS POUR PROMOUVOIR
EFFICACEMENT LA DIVERSITÉ DANS VOTRE ENTREPRISE

▶ ASPECT / CRITÈRE DE LA DIVERSITÉ

Diversité et non discrimination

▶ AUTEUR / RÉALISATEUR

Projet LATITUDE

▶ PARTENAIRES

Adecco, Adia, IMS-Entreprendre pour la Cité

▶ CIBLE

Dirigeants d'entreprises, administrateurs, actionnaires

▶ OBJECTIF

Promouvoir la diversité en entreprise

▶ DESCRIPTIF

Le guide décline un ensemble d'arguments destinés aux dirigeants d'entreprise, administrateurs, actionnaires qui voudraient convaincre, étape par étape, que les bénéfices de la diversité sont réels et divers. Il présente des réponses en deux parties :

- Les enjeux de la diversité et de l'égalité de traitement au travers de quatre axes : juridique, management de la compétence, économique et éthique
- Les méthodes et préconisations pour une politique de promotion de la diversité et de l'égalité de traitement

▶ OÙ SE LE PROCURER ?

En téléchargement depuis le site Internet de la Charte de la Diversité : <http://www.charte-diversite.com>

OUTILS

Mobiliser et former les entreprises

15 



GUIDE DE PRÉVENTION ET DE LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS

RESPONSABLES RH : DES ARGUMENTS POUR DÉFENDRE EFFICACEMENT
L'ÉGALITÉ DE TRAITEMENT DANS VOTRE ENTREPRISE

▶ ASPECT / CRITÈRE DE LA DIVERSITÉ

Diversité et non discrimination

▶ AUTEUR / RÉALISATEUR

Projet LATITUDE

▶ PARTENAIRES

Adecco, Adia, IMS-Entreprendre pour la Cité

▶ CIBLE

Responsables des ressources humaines

▶ OBJECTIF

Promouvoir l'égalité de traitement dans l'entreprise

▶ DESCRIPTIF

Ce guide fournit un ensemble d'informations, de méthodes, de conseils pour permettre à chaque dirigeant des ressources humaines d'agir efficacement dans la prévention et la lutte contre les discriminations. On y trouve :

- Des éléments d'information et de droit
- Une aide pour définir une stratégie d'égalité de traitement dans les ressources humaines
- Diverses réflexions pour penser l'égalité de traitement dans la démarche GPEC (Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences)

▶ OÙ SE LE PROCURER ?

Disponible gratuitement sur le site Internet de la Charte de la Diversité : <http://www.charte-diversite.com>

OUTILS

Mobiliser et former les entreprises

16 



GUIDE : «L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE EN QUESTIONS»

(JUILLET 2009)

▶ ASPECT / CRITÈRE DE LA DIVERSITÉ

Égalité professionnelle Homme/Femme

▶ AUTEUR / RÉALISATEUR

OPCALIA (Organisme Paritaire Collecteur Agréé)

▶ PARTENAIRES

Adecco, Adia, IMS-Entreprendre pour la Cité

▶ CIBLE

Dirigeants d'entreprises, administrateurs, actionnaires

▶ OBJECTIF

Promouvoir la diversité en entreprise

▶ DESCRIPTIF

Le guide décline un ensemble d'arguments destinés aux dirigeants d'entreprise, administrateurs, actionnaires qui voudraient convaincre, étape par étape, que les bénéfices de la diversité sont réels et divers. Il présente des réponses en deux parties :

- Les enjeux de la diversité et de l'égalité de traitement au travers de quatre axes: juridique, management de la compétence, économique et éthique
- Les méthodes et préconisations pour une politique de promotion de la diversité et de l'égalité de traitement

▶ OÙ SE LE PROCURER ?

En téléchargement depuis le site Internet de la Charte de la Diversité : <http://www.charte-diversite.com>

OUTILS

Mobiliser et former les entreprises

17 



KIT PÉDAGOGIQUE SOLIMAR : PRÉVENIR LES DISCRIMINATIONS DANS LE MONDE DU TRAVAIL (2004)

▶ ASPECT / CRITÈRE DE LA DIVERSITÉ

Discrimination raciale / Diversité des origines

▶ AUTEUR / RÉALISATEUR

Partenaires du projet Equal Solimar (projet de prévention des discriminations raciales dans le monde du travail sur l'agglomération marseillaise)

▶ CIBLE

Intermédiaires de l'emploi

▶ OBJECTIF

Aider les intermédiaires de l'emploi à prévenir et à faire face aux discriminations raciales dans le monde du travail

▶ DESCRIPTIF

Ce guide se présente comme un outil d'auto apprentissage dans lequel est proposé une palette d'outils et de mises en situation pour permettre de préparer les intermédiaires de l'emploi à faire face à des demandes discriminatoires. On y trouve ainsi des conseils sur les attitudes professionnelles à adopter face à de telles demandes, des outils avec des méthodes précises et détaillées pour recruter ses collaborateurs ainsi que de nombreuses mises en situation pour sensibiliser les personnes à la complexité des discriminations professionnelles

▶ OÙ SE LE PROCURER ?

En téléchargement sur le site de la Charte de la Diversité : <http://www.charte-diversite.com>

OUTILS

Ce qu'il faut savoir sur le dialogue social

18 



L'EMPLOI DES SENIORS

▶ ASPECT / CRITÈRE DE LA DIVERSITÉ

Seniors

▶ AUTEUR / RÉALISATEUR

Medef

▶ CIBLE

Entreprises et organisations professionnelles

▶ OBJECTIF

Aider les entreprises (et les branches professionnelles) à mettre en œuvre la nouvelle obligation de négociation d'un accord ou d'un plan d'action sur l'emploi des seniors

▶ DESCRIPTIF

Ce guide accompagne les entreprises et branches professionnelles, étape par étape, dans la définition de leur accord ou plan d'action en faveur des seniors. Elles peuvent notamment y trouver des pistes pour dresser un état des lieux de leur situation, les obligations minimales qu'elles doivent remplir et surtout des éclaircissements sur l'obligation de fixer un objectif chiffré et d'inscrire des dispositions favorables dans au moins trois domaines d'actions. Les six domaines définis par la loi sont ensuite illustrés grâce à de nombreux exemples d'initiatives menées par les entreprises et les branches professionnelles

▶ OÙ SE LE PROCURER ?

Le guide peut-être téléchargé gratuitement sur le site Internet du Medef : <http://www.medef.com>

OUTILS

Objectiver les processus de recrutement
Diversifier les sources de recrutement

19 



MÉTHODE DES HABILITÉS OU RECRUTEMENT PAR SIMULATION

▶ ASPECT / CRITÈRE DE LA DIVERSITÉ

Diversité et non discrimination

▶ AUTEUR / RÉALISATEUR

Pôle Emploi

▶ OBJECTIF

Recruter sans discriminer et sur la seule base des compétences

▶ DESCRIPTIF

Le recrutement par simulation permet d'élargir la recherche de candidats en privilégiant le repérage des habiletés nécessaires au poste de travail proposé. Cette méthode ne tient plus compte des critères habituels de recrutement que sont l'expérience et le diplôme.

D'abord expérimental, le recrutement par simulation fait aujourd'hui partie intégrante de l'offre de service aux entreprises quand la problématique de recrutement le justifie.

Il s'opère par une mise en situation sous forme d'exercices proches des actes réalisés dans le cadre du métier visé. Ceux-ci sont conçus et testés grâce à une étude approfondie des besoins de recrutement.

Cette méthode permet :

- de faire face à des recrutements en nombre
- de répondre à des offres pour lesquelles les connaissances techniques ne sont pas incontournables dans le recrutement
- d'élargir les critères de recrutement en maintenant un niveau d'exigence élevé
- d'évaluer les candidats avec des exercices qui reproduisent par analogie les situations de travail
- de proposer une réponse sur mesure adaptée aux besoins de l'entreprise

Elle s'applique à tous secteurs d'activité et à tous types de postes

OUTILS

Évaluation et valorisation des actions

20 



OUTIL D'ÉVALUATION « LE BILAN DIVERSITÉ »

▶ ASPECT / CRITÈRE DE LA DIVERSITÉ

Diversité et non discrimination

▶ AUTEUR / RÉALISATEUR

Secrétariat Général de la Charte de la Diversité

▶ PARTENAIRES

Un groupe de volontaires, chefs d'entreprises et représentants des réseaux partenaires de la charte et Pôle Opinion Inergie

▶ CIBLE

Dirigeants de TPE/PME ou responsables des ressources humaines

▶ OBJECTIF

Évaluer la démarche diversité

▶ DESCRIPTIF

Cet outil d'évaluation est envoyé aux entreprises signataires de la Charte de la Diversité. Il est spécialement conçu pour évaluer l'engagement et les plans d'actions des entreprises en faveur de la diversité. Il permet notamment de faire le point sur 6 axes de la démarche :

- l'engagement de l'entreprise
- la sensibilisation/formation du personnel
- l'objectivation des procédures de gestion des ressources humaines
- la diversification des sources de recrutement
- la communication de l'engagement
- l'instauration d'un dialogue social

Le questionnaire est composé de questions fermées et se complète en 30 minutes environ. La restitution est personnalisée et confidentielle et ses résultats permettent de définir les axes d'amélioration à entreprendre. L'évaluation a lieu chaque année

▶ OÙ SE LE PROCURER ?

Après du Secrétariat Général de la Charte de la Diversité sous réserve d'être signataire de la Charte

OUTILS

Mobiliser et former les entreprises
Objectiver les processus de recrutement
Évaluation et valorisation des actions

21 



PASSEPORT POUR LA DIVERSITÉ

▶ ASPECT / CRITÈRE DE LA DIVERSITÉ

Diversité et non discrimination

▶ AUTEUR / RÉALISATEUR

Solid'ere

▶ CIBLE

Dirigeants, directeurs des ressources humaines, directeurs administratifs et financiers, et plus globalement les encadrants

▶ OBJECTIF

Permettre l'adaptation des procédures de gestion des ressources humaines (recrutement, formation, promotion, Politique / Stratégie) en faveur de la diversité

▶ DESCRIPTIF

C'est un outil de travail pratique et synthétique destiné à toutes les organisations souhaitant mettre en œuvre la diversité. Il est composé de deux volets :

- Volet d'Informations générales pour apprendre à gérer la diversité et comprendre ses enjeux
- Volet opérationnel : Un diagnostic est proposé sous forme de questions et 15 fiches outils sont mises à disposition pour mettre en œuvre la diversité au travers des différentes procédures de gestion des ressources humaines : recrutement, formation, promotion, politique/stratégie...

▶ RÉFÉRENCES DE L'OUTIL

Il a été testé auprès d'une soixantaine d'entreprises et est actuellement en cours de diffusion

▶ OÙ SE LE PROCURER ?

Outil gratuit remis lors d'un rendez-vous individuel d'appropriation. Prendre contact avec l'association Solid'ere : <http://www.solidere.org>

OUTILS

Mobiliser et former les entreprises
Objectiver les processus de recrutement

22 



PRÉVENTION DES DISCRIMINATIONS DANS L'EMPLOI

GUIDE POUR LES PME, LES TPE ET L'ARTISANAT (JUIN 2008)

▶ ASPECT / CRITÈRE DE LA DIVERSITÉ

Diversité et non discrimination

▶ AUTEUR / RÉALISATEUR

La Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Égalité (HALDE)

▶ PARTENAIRES

L'Acse, Alliances, ACFCI, APCM, CJD, CGPME, DAIC, FACE, IMS-Entreprendre pour la cité, Medef

▶ CIBLE

Les dirigeants de PME et TPE

▶ OBJECTIF

Ce guide pratique a pour objectif de sensibiliser les chefs d'entreprises de PME et TPE sur le sujet des discriminations (définition, contexte légal...) et de leur donner des éléments pratiques pour prévenir au quotidien les discriminations

▶ DESCRIPTIF

Cet outil propose de l'information, des conseils ainsi que des exemples de bonnes pratiques menées par des PME en faveur de l'égalité, notamment en matière de recrutement et de gestion du personnel. Le guide offre en outre certaines pistes pour approfondir certaines thématiques ou pour financer ses actions

▶ OÙ SE LE PROCURER ?

À télécharger depuis le site de la HALDE : <http://www.halde.fr>

OUTILS

Mobiliser et former les entreprises
Objectiver les processus de recrutement
Diversifier les sources de recrutement
Ce qu'il faut savoir sur le dialogue social

23 



REPÈRES POUR AGIR

L'association IMS-Entreprendre pour la Cité publie des « 4 pages » sur les thèmes de la diversité et de la lutte contre les discriminations en entreprise. La collection « Repères pour agir » est une édition pratique qui synthétise des éléments théoriques, des outils concrets et/ou des bonnes pratiques.

► AUTEUR / RÉALISATEUR

IMS-Entreprendre pour la Cité

► OÙ SE LE PROCURER ?

Sur le site d'IMS-Entreprendre pour la Cité : <http://www.imsentreprendre.com> et sur le site de la Charte de la Diversité.

Quelques numéros de la collection utiles pour mettre en œuvre une démarche diversité :

■ Repères pour agir : Les sensibilisations et formations à la diversité – Enjeux et pratiques

La mise en œuvre d'une démarche diversité en entreprise suppose la modification en profondeur d'un certain nombre de pratiques discriminantes ou susceptibles d'être défavorables à la diversité. Un des moyens pour y parvenir est le déploiement de sensibilisation et/ou de formation à la diversité auprès des responsables, managers, chefs d'équipe

Pour aider les entreprises à développer ce type d'action, ce numéro met à leur disposition le témoignage de 5 entreprises et des focus sur les méthodes pédagogiques et le mode de déploiement

■ Repères pour agir : Les accords diversité – Enjeux et pratiques

Ce « Repères pour agir » se nourrit de l'expérience de six entreprises déjà engagées sur la voie de la négociation avec leurs partenaires sociaux (Carrefour, Danone, PSA, Adecco, Accor et Axa France). Il passe au peigne fin quatre étapes clés de la construction d'un accord diversité :

- la constitution d'un comité de pilotage pour se réunir et définir des objectifs
- la définition et l'organisation du contenu de l'accord
- l'élaboration d'une stratégie de communication et de diffusion
- l'intégration des outils de suivi et d'évaluation

■ Repères pour agir : Recrutement des jeunes – Des partenariats innovants pour un recrutement diversifié

Ce numéro de la série Repères pour Agir propose aux entreprises de contribuer à faire se réconcilier le besoin de compétences des entreprises en pénurie de main d'œuvre avec les jeunes en recherche d'emploi. Au programme de ce numéro : être créatif et innovant pour mieux diversifier ses sources de recrutement (enjeux, bonnes pratiques et mode d'emploi).

■ Entreprises & Seniors – Pour une politique de gestion des âges en entreprise

Cette publication explicite la nouvelle obligation de négocier un accord en faveur de l'emploi des travailleurs âgés. Elle détaille les contraintes légales et offre des pistes d'intervention

OUTILS

Diversifier les sources de recrutement

24 



RECRUTER DANS LES VIVIERS MÉCONNUS ? UNE CHANCE POUR L'ENTREPRISE (AVRIL 2009)

▶ ASPECT / CRITÈRE DE LA DIVERSITÉ

Diversité des cursus scolaires / diplômes

▶ AUTEUR / RÉALISATEUR

Rédigé en partenariat avec l'AFIJ (Association pour Faciliter l'Insertion professionnelle des Jeunes diplômés) et la Commission Nouvelle Génération du Medef

▶ CIBLE

Dirigeants, recruteurs, responsables des ressources humaines

▶ OBJECTIF

Aider les entreprises à identifier ce que sont ces « viviers méconnus » pour pratiquer et appliquer une politique de diversité

▶ DESCRIPTIF

Le guide vise au travers de conseils et de témoignages à permettre aux entreprises de :

- Savoir identifier, au sein des viviers méconnus, les profils dont elles ont besoin
- Apprendre à recruter sur le potentiel du candidat
- Savoir accueillir ces jeunes aux profils atypiques

▶ OÙ SE LE PROCURER ?

Disponible en téléchargement à l'adresse suivante : <http://publications.medef.com>

OUTILS

Mobiliser et former les entreprises

25 



SITE INTERNET MI-PARCOURS.COM

▶ ASPECT / CRITÈRE DE LA DIVERSITÉ

Seniors

▶ AUTEUR / RÉALISATEUR

Les partenaires du projet Equallité-Parcours d'Avenir

▶ CIBLE

Salariés et employeurs

▶ OBJECTIF

Sensibiliser les salariés et les employeurs à la gestion des secondes parties de carrières dans les entreprises et favoriser l'accès des salariés de plus de 45 ans aux dispositifs de la « Formation Tout au Long de la Vie »

▶ DESCRIPTIF

Le site donne des outils pour faire le point sur la problématique «seniors» et mieux gérer les trajectoires professionnelles des salariés arrivant à mi-carrière. Concrètement, il met à disposition de tous :

- des tests permettant de «se situer» par rapport à la problématique
- des vidéos pédagogiques réalisées à partir de cas réels
- des fiches pratiques
- des apports et approfondissements théoriques...

▶ RÉFÉRENCES DE L'OUTIL

Il a été testé auprès d'une soixantaine d'entreprises et est actuellement en cours de diffusion

▶ ACCÉDER AU SITE

<http://www.mi-parcours.com>

OUTILS

Ce qu'il faut savoir sur le dialogue social

26 



SITE INTERNET

PRATIQUES D'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE
ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES DANS LES ENTREPRISES

▶ ASPECT / CRITÈRE DE LA DIVERSITÉ

Égalité professionnelle Homme/Femme

▶ AUTEUR / RÉALISATEUR

Observatoire sur la Responsabilité Sociétale des Entreprises (ORSE)

▶ CIBLE

Dirigeants, responsables des ressources humaines, partenaires sociaux

▶ OBJECTIF

Promouvoir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

▶ DESCRIPTIF

Ce site recense des pratiques des entreprises en faveur de l'égalité professionnelle, des accords conclus sur le sujet ainsi qu'une présentation des différents enjeux en matière d'égalité. Des études françaises et étrangères qui traitent de l'influence de la présence des femmes dans les entreprises sont également disponibles

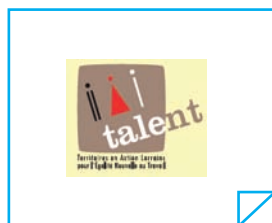
▶ ACCÉDER AU SITE

<http://www.egaliteprofessionnelle.org>

OUTILS

Mobiliser et former les entreprises

27 



SITE INTERNET

LUTTER CONTRE LES DISCRIMINATIONS
ET PROMOUVOIR L'ÉGALITÉ DE TRAITEMENT

▶ ASPECT / CRITÈRE DE LA DIVERSITÉ

Diversité des origines – Égalité professionnelle

▶ AUTEUR / RÉALISATEUR

TALENT (Territoires en Action Lorrains pour l'Égalité Nouvelle au Travail)

▶ CIBLE

Employeurs, élus, dirigeants, décideurs, partenaires sociaux et chefs de projets de lutte contre les discriminations

▶ OBJECTIF

Lutter contre les discriminations

▶ DESCRIPTIF

Le site recense l'ensemble des résultats du projet européen TALENT mené dans le cadre du programme Equal entre 2004 et 2008 et qui visait notamment à conduire un programme d'actions complémentaires portant sur l'égalité au travail dans les processus de gestion des ressources humaines. De nombreux outils et notamment des guides sont accessibles pour aider les différents acteurs à mettre en place une démarche diversité dans l'entreprise. Les employeurs et dirigeants peuvent ainsi tester leur pratique de la diversité, apprendre à repérer les attitudes discriminantes ou encore apprendre à promouvoir l'égalité

▶ ACCÉDER AU SITE

http://com.lacse.fr/site_talents/index.html

OUTILS

Ce qu'il faut savoir sur le dialogue social

28 



SITE INTERNET POUR L'EMPLOI DES SENIORS

▶ ASPECT / CRITÈRE DE LA DIVERSITÉ

Seniors

▶ AUTEUR / RÉALISATEUR

Ministère du Travail, des Relations sociales, de la Famille, de la Solidarité et de la Ville

▶ CIBLE

Les entreprises de plus de 50 salariés

▶ OBJECTIF

Aider les entreprises à rédiger et à mettre en œuvre leurs accords en faveur de l'emploi des seniors

▶ DESCRIPTIF

Ce site présente le dispositif d'accord ou de plan d'action que doivent mettre en œuvre les entreprises de plus de 50 salariés et rassemble les textes de référence. Il suit également l'actualité des accords et des plans d'action mis en place

▶ ACCÉDER AU SITE

<http://www.travail-solidarite.gouv.fr/emploi-seniors>

Le site www.priorite-seniors.fr lancé par l'Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail (ANACT) apporte également des informations pour construire un plan d'action ou un accord seniors et suit, dans le détail, les étapes clés de la mobilisation des acteurs.

OUTILS

Objectiver les processus de recrutement
Diversifier les sources de recrutement

29 



SITE INTERNET 50ETPLUS

▶ ASPECT / CRITÈRE DE LA DIVERSITÉ

Seniors

▶ AUTEUR / RÉALISATEUR

Partenaires du projet Equal 50 et +

▶ CIBLE

Intermédiaires de l'insertion et responsables des ressources humaines dans les entreprises

▶ OBJECTIF

Fournir des outils pour accompagner des salariés et demandeurs d'emploi seniors

▶ DESCRIPTIF

Des outils (guides, fascicules...) pour une gestion optimisée des salariés seniors à destination des entreprises et des outils pour accompagner les demandeurs d'emploi seniors sont directement téléchargeables depuis le site. Des études sur l'emploi des seniors sont également disponibles

▶ ACCÉDER AU SITE

<http://www.50etplus.re>

OUTILS

Mobiliser et former les entreprises
Objectiver les processus de recrutement
Ce qu'il faut savoir sur le dialogue social
Évaluation et valorisation des actions

30 



SENIORS, MODES D'EMPLOIS

▶ ASPECT / CRITÈRE DE LA DIVERSITÉ

Seniors

▶ AUTEUR / RÉALISATEUR

OPCALIA (Organisme Paritaire Collecteur Agréé)

▶ CIBLE

Dirigeants, responsables des ressources humaines

▶ OBJECTIF

Accompagner les entreprises dans la gestion des âges

▶ DESCRIPTIF

Ce guide offre aux entreprises un « Regard sur la gestion des seniors » pour leur donner les clés leur permettant d'aborder cette question (contexte, enjeux pour l'entreprise et les salariés et les premiers éléments de méthodologie pour intégrer les seniors dans l'approche RH et instaurer un dialogue sur la question des âges dans l'entreprise). Des bonnes pratiques viennent illustrer ces propos et un quiz « La gestion des âges et vous » propose à l'entreprise un autodiagnostic sur l'état de sa démarche de gestion des âges

▶ OÙ SE LE PROCURER ?

Ce guide est disponible auprès d'OPCALIA en région

OUTILS

Mobiliser et former les entreprises
Objectiver les processus de recrutement
Diversifier les sources de recrutement
Ce qu'il faut savoir sur le dialogue social
Évaluation et valorisation des actions

31 



SITE INTERNET DE LA CHARTE DE LA DIVERSITÉ

▶ ASPECT / CRITÈRE DE LA DIVERSITÉ

Diversité et non discrimination – Approche transversale

▶ AUTEUR / RÉALISATEUR

Secrétariat Général de la Charte de la Diversité

▶ CIBLE

Tout collaborateur au sein de l'entreprise

▶ OBJECTIF

Le site vise à permettre à différents partenaires locaux de déployer la charte auprès des entreprises en régions en leur fournissant des outils et à permettre aux entreprises qui souhaitent mettre en œuvre la charte d'être aiguillées vers les acteurs qui peuvent les aider

▶ DESCRIPTIF

5 rubriques sont accessibles depuis le site :

- « La Charte » qui présente la Charte de la Diversité, son historique et son évolution actuelle
- « Les signataires » pour identifier les entreprises qui se sont engagées à appliquer la Charte de la Diversité en leur sein
- « Les partenaires » pour identifier les organismes (nationaux et locaux) qui se sont engagés à promouvoir la Charte de la Diversité sur leur territoire
- « Les acteurs » de la diversité où sont recensées de nombreuses structures publiques et privées qui peuvent accompagner les entreprises et les partenaires dans la promotion et /ou la mise en œuvre de la diversité
- « Diversité en Action » pour accéder à toute une série d'outils et de bonnes pratiques. Il s'agit d'outils construits dans le cadre de programmes européens, d'études portant sur un des aspect de la diversité, d'exemples d'initiatives portées par des entreprises, d'exemples d'actions ou encore de liens vers des sites ressources

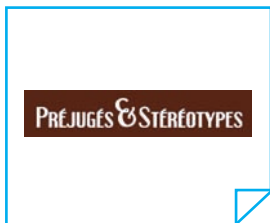
▶ ACCÉDER AU SITE

<http://www.charte-diversite.com>

OUTILS

Mobiliser et former les entreprises

32 



SITE INTERNET « PRÉJUGÉS ET STÉRÉOTYPES »

▶ ASPECT / CRITÈRE DE LA DIVERSITÉ

Non-discrimination

▶ AUTEUR / RÉALISATEUR

Association Française des Psychologues Scolaires (AFPS) et www.psychologie-sociale.org

▶ PARTENAIRE

Le laboratoire de psychologie sociale et cognitive de l'université Blaise Pascal de Clermont-Ferrand

▶ CIBLE

Tout collaborateur au sein de l'entreprise

▶ OBJECTIF

Mieux comprendre les notions de stéréotype, préjugé et de discrimination

▶ DESCRIPTIF

Le site propose des définitions, explications et illustrations pour mieux comprendre le fonctionnement des stéréotypes et des préjugés. Il propose ensuite différentes approches susceptibles de diminuer les discriminations (hypothèse du contact, de la coopération, etc.) et un quiz pour tester ses connaissances

▶ OÙ SE LE PROCURER ?

<http://www.prejuges-stereotypes.net>



TESTER SES PRÉJUGÉS

▶ ASPECT / CRITÈRE DE LA DIVERSITÉ

Égalité professionnelle – Origines - Handicap

▶ AUTEUR / RÉALISATEUR

Observatoire des discriminations

▶ CIBLE

Tout collaborateur au sein de l'entreprise

▶ OBJECTIF

Comprendre ce qu'est un préjugé afin d'être vigilant vis-à-vis des siens

▶ DESCRIPTIF

Il s'agit de tests de mesure des stéréotypes. Trois tests ont été développés :

- 1 Stéréotype vis-à-vis des hommes et des femmes
- 2 Préjugés vis à vis des maghrébins
- 3 Préjugés vis-à-vis des personnes handicapées

Ils permettent grâce à un jeu d'association (des mots défilent à l'écran et doivent être associés alternativement à des caractéristiques de la population considérée et à des qualités ou à des défauts) de mesurer les éventuels stéréotypes entretenus inconsciemment sur les femmes, les handicapés ou les maghrébins dans le monde du travail. Ces tests peuvent être intégrés à des formations ou à des sensibilisations

▶ OÙ SE LE PROCURER ?

Disponible gratuitement sur le site Internet de l'Observatoire des discriminations :
<http://www.observatoiredesdiscriminations.fr>

OUTILS

Mobiliser et former les entreprises

34 



VIDÉOS DE SENSIBILISATION

▶ ASPECT / CRITÈRE DE LA DIVERSITÉ

Diversité et non discrimination

▶ AUTEUR / RÉALISATEUR

Secrétariat Général de la Charte de la Diversité

▶ CIBLE

Tout collaborateur au sein de l'entreprise

▶ OBJECTIF

Sensibiliser les entreprises aux enjeux de la diversité

▶ DESCRIPTIF

Vidéos présentant des témoignages de PME et de personnalités engagées dans la diversité. Elles évoquent les principaux enjeux de la diversité en entreprise et les raisons de leurs engagements.

Sont notamment disponibles les témoignages des entreprises Batisol Plus, Orem Astre, Crousti Pain, etc. et ceux de Claude Bébéar, Henri de Reboul, des représentants de l'Acisé, de l'ACFCI, du CJD ou encore de la Halde. Ces vidéos peuvent être intégrées à des formations ou à des sensibilisations

▶ OÙ SE LE PROCURER ?

Disponible sur demande auprès de : info@charte-diversite.com

OUTILS

Diversifier les sources de recrutement

35 



VOLONTAIRES POUR L'INSERTION PAR LE PARRAINAGE

MODE D'EMPLOI DU PARRAINAGE DES JEUNES
PAR LES ENTREPRISES (2009)

▶ ASPECT / CRITÈRE DE LA DIVERSITÉ

Jeunes

▶ AUTEUR / RÉALISATEUR

Chambres de Commerce et d'Industrie (CCI)

▶ PARTENAIRES

Ce guide a été réalisé avec le soutien de l'Agence pour la Cohésion Sociale (Acsé) et de la Direction de l'Accueil de l'Intégration et de la Citoyenneté (DAIC) du Ministère de l'immigration, de l'intégration, de l'identité nationale et du développement solidaire, sous la direction de l'ACFCI avec le concours de la CRCI Auvergne (le Club des 1000), des CCI de Grenoble, Lyon et Villefranche et du cabinet Kaléido'Scop (www.kaleidoscope.eu)

▶ CIBLE

Chefs d'entreprise et cadres motivés par le parrainage

▶ OBJECTIF

Encourager et aider les volontaires à s'engager dans les activités de parrainage des jeunes exclus du marché de l'emploi

▶ DESCRIPTIF

Guide pratique qui offre les arguments pour mieux comprendre l'intérêt que représente les activités de parrainage, et qui permet d'apprendre à les mettre concrètement en oeuvre : quels parrains, quels filleuls, comment organiser les rencontres, comment s'organise la relation, etc. Des outils pratiques sont également disponibles (modèle d'une charte de parrainage, des fiches d'évaluation, de suivi des rencontres, etc.)

▶ OÙ SE LE PROCURER ?

En téléchargement sur le site : <http://formation-emploi.cci.fr>

INITIATIVES

01



ACTION ET VIGILANCE

▶ ASPECT / CRITÈRE DE LA DIVERSITÉ

Diversité et non discrimination

▶ DATES

2005-2007

▶ STRUCTURES À L'ORIGINE DE L'INITIATIVE

CFDT Paris, Medef Paris, la Ville de Paris, Algora Formation Ouverte et Réseaux et CGPME Paris

▶ OBJECTIF DE L'INITIATIVE

Lutter contre toutes les discriminations raciales à l'emploi à Paris

▶ DESCRIPTION DE L'INITIATIVE

S'appuyant sur la volonté de renforcer le dialogue social territorial, ce projet commun est unique à Paris. Il bénéficie des approches complémentaires et des actions menées précédemment par chacun des partenaires sur le territoire parisien. Il s'appuie également sur des expériences transnationales européennes.

Le premier objectif du projet est de sensibiliser, prévenir et former pour l'égalité des chances les acteurs de l'entreprise et de la Ville. Les partenaires co-construisent et développent ensemble des actions de sensibilisation, de prévention et de formation contre les discriminations raciales à partir d'un diagnostic commun. Celles-ci s'adressent à tous les acteurs de la vie de l'entreprise et du territoire parisien, à savoir :

- aux représentants des syndicats et aux élus du personnel
- aux dirigeants, aux cadres dirigeants des entreprises parisiennes (tout particulièrement les TPE et PME)
- aux directions et agents de la Ville de Paris
- aux conseillers prud'homaux de Paris

Différents moyens de lutter contre les discriminations raciales ont été développés :

- un site internet commun disposant d'outils simples de pré-diagnostic et de diagnostic
- un dispositif de prévention
- un dispositif de formation à distance
- des actions relais de communication de chaque partenaire auprès de ses membres

▶ RÉSULTATS

- L'élaboration d'une culture et de pratiques communes sur le territoire parisien entre ces partenaires
- Des personnes formées à la lutte pour l'égalité et contre les discriminations dans l'emploi sur le territoire
- Mise en place d'un dialogue social territorial sur le sujet
- Le site www.actionetvigilance.org est le portail du projet « Action et Vigilance »

INITIATIVES

02



AGIR CONTRE LES DISCRIMINATIONS AU TRAVAIL

▶ ASPECT / CRITÈRE DE LA DIVERSITÉ

Discriminations raciales

▶ DATES

15/04/2005 au 15/04/2008

▶ STRUCTURES À L'ORIGINE DE L'INITIATIVE

CFDT Nord

▶ PARTENAIRES DE L'INITIATIVE

CGPME Nord

▶ OBJECTIF DE L'INITIATIVE

Sensibiliser les dirigeants et les salariés au thème des discriminations raciales et apprendre à lutter contre

▶ DESCRIPTION DE L'INITIATIVE

Formation de dirigeants autour des thèmes :

- Comment recruter objectivement ?
- Comment accueillir les nouveaux salariés ?
- Comment évaluer les salariés ?

Soutien de jeunes issus de l'immigration dans leurs recherches de stage, grâce notamment au réseau des adhérents CGPME

▶ MOYENS ALLOUÉS

Environ 10 000 €/ an pour la CGPME

▶ RÉSULTATS

- 80 dirigeants formés
- 100 jeunes accompagnés pour des stages
- Outils créés : fiche de poste, livret d'accueil, entretien...

▶ SUITE DE L'OPÉRATION

Poursuite de partenariats avec certains lycées pour les stages étudiants.

Professionalisation du recrutement des dirigeants de PME désormais centré sur les compétences

INITIATIVES

03



ET POURQUOI PAS VOUS AVEC NOUS ?

▶ ASPECT / CRITÈRE DE LA DIVERSITÉ

Lutte contre le racisme et la xénophobie

▶ DATES

15 avril 2005 – 31 décembre 2007

▶ STRUCTURES À L'ORIGINE DE L'INITIATIVE

Medef Haute-Garonne

▶ PARTENAIRES DE L'INITIATIVE

GEMIP (Les Groupements d'employeurs et les GEIQ de Midi-Pyrénées), ANDCP (l'Association des Directeurs et Cadres de la Fonction Personnel Midi-Pyrénées), CJD (Le Centre des Jeunes Dirigeants), L'École Régionale de la Deuxième Chance, OPCAREG (Organisme Paritaire Collecteur Agréé Régional Interprofessionnel), COFRIMI (Conseil en Formation sur les Relations Interculturelles et les Migrations), CREAT'UP et SARL conseil et création d'entreprise

▶ OBJECTIF DE L'INITIATIVE

Au niveau national :

- 1 Sensibiliser les entreprises à la lutte contre les discriminations (d'abord pour diminuer les risques juridiques puis de manière plus globale pour s'engager à gérer la diversité dans l'entreprise)
- 2 Créer des outils et méthodes autour des questions de discrimination
- 3 Mettre en relation des publics discriminés avec des entreprises

Au niveau transnational :

Contribuer au développement de groupements d'employeurs dans d'autres pays européens et travailler à définir une approche commune des discriminations

▶ DESCRIPTION DE L'INITIATIVE

Historique :

À l'origine, l'initiative vient du Medef Haute-Garonne et d'une fédération de groupements d'employeurs (CRCE GEC puis GEIQ).

Les actions, évènements et productions :

- Avec les entreprises :
 - Sensibilisation des entreprises sur le cadre juridique en matière de discrimination
 - Travail sur les représentations
 - Mise en œuvre de procédures de recrutement non discriminantes
 - Formation pour combattre la discrimination et promouvoir la diversité au sein de l'entreprise →

- Avec les publics victimes de discrimination :
 - Sensibilisation sur les différentes formes de discrimination et les recours dans un cadre juridique
 - Travail sur les représentations
 - Des actions concrètes et des échanges
- Productions : des CV interactifs, CV thème sur Internet, un réseau de parrainage...

▶ MOYENS ALLOUÉS

640 000 € – financement : Fonds Social Européen dans le cadre d'un programme EQUAL

▶ RÉSULTATS

Un travail avec l'Europe qui donne une grande valeur ajoutée puisqu'elle a permis de créer de nouveaux interlocuteurs et d'acquérir une visibilité en tant qu'acteur européen de la diversité.

L'initiative a également permis de créer des outils de formation

▶ SUITE DE L'OPÉRATION

20 entreprises sont toujours rassemblées dans un club diversité. Elles échangent des bonnes pratiques sur les questions de lutte contre les discriminations et de diversité dans le cadre des services de ressources humaines. Ces événements s'organisent lors de réunions où sont rassemblés des représentants d'entreprise ainsi qu'un expert. Le club est désormais financé par le Medef et dans une moindre mesure par la direction départementale du travail (6300 euros par un an). Il représente un investissement de 50000 € par an au total



ÉGALITÉ DE TRAITEMENT

POUR LE TRAVAIL DES IMMIGRÉ(E)S
SANS CONDITIONS LIÉES À L'ORIGINE ETHNIQUE - ETTIC

▶ ASPECT / CRITÈRE DE LA DIVERSITÉ

Diversité des origines

▶ DATES

De 2007 à 2009

▶ STRUCTURES À L'ORIGINE DE L'INITIATIVE

De gré Diversité (ESTIM Insertion)

▶ PARTENAIRES DE L'INITIATIVE

Région Île-de-France, DDTEFP, Ville de Lognes, PLIE du Val Maubuée, Conseil Général de Seine-et-Marne

▶ OBJECTIFS DE L'INITIATIVE

Promouvoir la diversité dans les entreprises PME/PMI/TPE en Seine-et-Marne et les accompagner pour lutter contre les discriminations

▶ DESCRIPTION DE L'INITIATIVE

Le projet « Égalité de Traitement pour le Travail des Immigré(e)s sans Conditions liées à l'origine ethnique » (ETTIC) est lancé en 2007 pour une période de deux ans. L'originalité du projet est que son action porte sur deux types de publics : les entreprises PME/PMI et les salariés d'origine étrangère. Il s'articule autour de trois phases principales :

- **Phase 1** : Un colloque pour ouvrir le débat sur le territoire
Ce colloque a eu lieu le 6 février 2007 et a rassemblé 275 personnes dont 70 entreprises et 125 personnalités issues notamment du monde institutionnel et associatif.
La journée a été animée par 2 animateurs, l'un spécialiste de la question de la diversité et l'autre spécialiste du territoire autour de diverses tables rondes.
- **Phase 2** : Mise en place d'actions de formation sous forme de séminaires où sont réunis entrepreneurs et demandeurs d'emploi. Ces deux publics ont eu l'occasion de se rencontrer autour d'une même dynamique.
Les séminaires visent à :
 - Former et sensibiliser à la diversité culturelle les chefs d'entreprises de PME /PMI
 - Travailler sur les attitudes professionnelles
- **Phase 3** : Accompagnement des entreprises
Un Accord relatif à la Diversité dans les PME/PMI/TPE de Marne-la-Vallée et des environs est élaboré en collaboration avec des entreprises PME/PMI/TPE volontaires et des institutionnels locaux concernés. Sa signature les engage à intégrer une démarche diversité en leur sein. Des outils sont également créés pour les aider à agir. →

Suite à la signature de l'accord les entreprises se font accompagner par l'association. Du conseil, des aides au recrutement, des débats, du parrainage leur sont notamment proposés

▶ MOYENS ALLOUÉS

Deux collaboratrices à temps plein pendant deux ans, soit 86 500 Euros investis dans le projet.
Le projet a été financé par le Conseil Régional d'Île-de-France suite à la réponse à un appel à projet relatif à la lutte contre les discriminations ainsi que par des subventions de structures locales (PLIE, Mission Locale, Mairie de Lognes...)

▶ RÉSULTATS

Suite au colloque du 6 février 2007, « Entreprise et Diversité », des contacts se sont mis en place et cinq personnes ont trouvé un poste auprès d'entreprises partenaires.

Aujourd'hui, environ 50 PME ont signé l'accord et se font accompagner par l'association De gré Diversité (ESTIM Insertion)

▶ SUITE DE L'OPÉRATION

Le projet ETTIC prend fin en décembre 2009. Ses activités sont ensuite intégrées aux activités de l'association qui poursuit la mobilisation et l'accompagnement des PME de son territoire autour de la diversité et de la lutte contre les discriminations.

De gré Diversité s'ouvre également à d'autres discriminations puisqu'elle entreprend deux nouveaux projets relatifs à la lutte contre les discriminations subies par les personnes en situation de handicap d'une part et par les jeunes issus des banlieues d'autre part

INITIATIVES

05



DELEDIOS

DANS L'EMPLOI LUTTER POUR L'ÉGALITÉ
ET CONTRE LES DISCRIMINATIONS LIÉES A L'IDENTITÉ DU GENRE
ET À L'ORIENTATION SEXUELLE

▶ ASPECT / CRITÈRE DE LA DIVERSITÉ

Identité du genre et orientation sexuelle

▶ DATES

2005-2008

▶ STRUCTURES À L'ORIGINE DE L'INITIATIVE

L'Autre Cercle et Arborus

▶ PARTENAIRES DE L'INITIATIVE

ANDRH (Association Nationale des Directeurs des Ressources Humaines)

▶ OBJECTIF DE L'INITIATIVE

Il vise, dans les entreprises, à faire naître une prise de conscience de l'existence de ces discriminations et de leurs incidences sur les salariés

▶ DESCRIPTION DE L'INITIATIVE

Deledios est un projet européen mis en place dans la perspective de comprendre s'il existe des passerelles entre le sexisme et l'homophobie dans le monde du travail. Il a été le premier projet français à aborder les discriminations liées à l'orientation sexuelle dans le monde du travail.

Des actions concrètes ont été menées :

- Repérage de discriminations sexistes et homophobes au travail par le biais d'une enquête auprès de 2000 salarié(e)s cadres et non cadres
- Analyse des dispositifs législatifs, normatifs et jurisprudentiels nationaux et européens
- Élaboration d'outils de sensibilisation
- Campagne de sensibilisation auprès de décideurs publics et privés : recruteurs, directeurs des ressources humaines...

▶ FINANCEMENT

Financé dans le cadre d'Equal par le FSE

▶ RÉSULTATS

Deledios a donné lieu à des outils spécifiques pour la sensibilisation dans l'entreprise, et notamment : →

- Un film en DVD de la pièce de théâtre « Sexisme, Homophobie, Racisme, Age » réalisée en 2006 par les comédiens de « Théâtre à la carte ». La pièce présente une succession de situations auxquelles un directeur des ressources humaines est confronté dans le cadre d'un recrutement. L'égalité des chances dans le travail quels que soient le sexe, l'orientation sexuelle, l'âge ou l'origine, l'incidence des doubles discriminations sont les thèmes abordés.

S'adressant aux chefs d'entreprise, aux managers, aux responsables RH ou encore aux organisations syndicales, la pièce offre un cadre de réflexion sur les comportements discriminatoires dans la vie quotidienne et apporte une opportunité de mettre en place un environnement respectueux qui valorise les talents de chacun/e en toute liberté.

- Des spots DELEDIOS : Ces spots de sensibilisation aux comportements sexistes et homophobes composent une série de cinq histoires de « discrimination ordinaire ». Tour à tour, des blagues sur les « PD », des clichés trop vivaces, des drames personnels, le « coming out » qui déroute... illustrent ce que vivent nombre de personnes dans leur environnement professionnel et les conséquences qui en résultent.
- Des enquêtes baromètres pour mesurer les discriminations liées à l'identité de genre et à l'orientation sexuelle dans le monde du travail
- Deux études : « L'hétérosexisme et la lesbophobie vécus par les lesbiennes dans le monde du travail » et « Les passerelles entre le sexisme et l'homophobie dans le monde du travail »



LA QUINZAINE DE LA DIVERSITÉ

▶ ASPECT / CRITÈRE DE LA DIVERSITÉ

Non discrimination, diversité, emploi des seniors, des handicapés et des femmes

▶ DATES

Du 17 au 28 novembre 2008

▶ STRUCTURES À L'ORIGINE DE L'INITIATIVE

Solid'ere

▶ PARTENAIRES DE L'INITIATIVE

Conseil Régional de Bourgogne, Conseil Général de Côte-d'Or, l'Acisé, la Caisse d'Épargne, la Communauté d'agglomération du Grand Dijon, EDF, la Fondation Transdev, Suez environnement et la Lyonnaise des Eaux, et d'autres partenaires associés dans chaque département

▶ OBJECTIF DE L'INITIATIVE

- Offrir aux entreprises des temps d'information, de sensibilisation, d'échange, et/ou de formation
- Acter les valeurs de la diversité à travers la signature de la « Charte de la Diversité »
- Valoriser les bonnes pratiques de mise en œuvre de la diversité
- Identifier la plus-value d'une politique diversité

▶ DESCRIPTION DE L'INITIATIVE

Organisation de nombreuses actions sur les quatre départements de Bourgogne durant deux semaines :

- Témoignages d'entreprise
- Présentations d'initiatives
- Restitutions de diagnostic
- Rencontres entre entreprises et travailleurs handicapés
- Des tables rondes, ateliers, conférences, ou encore présentations de la « Charte de la Diversité »

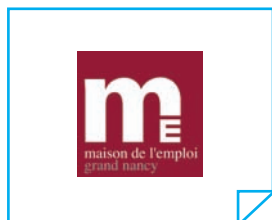
Parmi ces actions, et dans le cadre de « Quartiers Libres pour l'Emploi », Solid'ere a organisé un petit déjeuner débat suivi de la signature de la Charte de la Diversité, le 21 novembre 2008 à Dijon, en présence de Claude Bébéar et de Fadela Amara.

▶ RÉSULTATS

Une trentaine de manifestations variées ont eu lieu sur l'ensemble de la Bourgogne.
41 Chartes de la Diversité ont été signées le 21 novembre 2008 à Dijon

INITIATIVES

07



LA SEMAINE DE LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS ET POUR LA DIVERSITÉ

▶ ASPECT / CRITÈRE DE LA DIVERSITÉ

Diversité et non discrimination

▶ DATES

Du 1 au 7 juin 2009

▶ STRUCTURES À L'ORIGINE DE L'INITIATIVE

La Maison de l'Emploi du Grand Nancy

▶ PARTENAIRES DE L'INITIATIVE

Mission Locale du Grand Nancy, Pôle Emploi, Ville de Nancy, IMS-Entreprendre pour la Cité, AFIC, AFIP, Africagora, etc. (Voir site Internet de la Maison de l'Emploi du Grand Nancy)

▶ OBJECTIF DE L'INITIATIVE

Sensibiliser le grand public, les partenaires institutionnels et les entreprises à la lutte contre les discriminations et l'égalité des chances

▶ DESCRIPTION DE L'INITIATIVE

Cette initiative s'inscrit dans le cadre du plan territorial de lutte contre les discriminations, initié par la politique de la ville du Grand Nancy en 2004. Celui-ci a vocation à lutter contre les discriminations dans le monde du travail et à améliorer l'insertion professionnelle et les conditions d'emploi dans le respect de l'égalité des chances. Il met notamment en place : des formations des intermédiaires de l'emploi, l'accompagnement des entreprises pour la signature de la Charte de la Diversité et leurs recrutements, la création d'un lieu d'écoute pour les personnes victimes de discriminations, des actions de sensibilisation et de communication.

La 2^{ème} édition de la semaine de lutte contre les discriminations et pour la diversité a donc été organisée du 1^{er} au 7 juin. Le programme était composé d'une série d'actions «pour mieux convaincre et sensibiliser» à la lutte contre les discriminations. Parmi elles : des expositions, concerts, tables rondes, film, pièce de théâtre, des rencontres et échanges avec des employeurs. Toutes visaient à faire tomber les barrières et à évoquer la richesse et les avantages de la diversité dans le monde professionnel

À noter : Les expositions acquises par la Maison de l'Emploi du Grand Nancy pour ces événements peuvent être mises à la disposition d'autres acteurs souhaitant initier une action pour lutter contre les discriminations

▶ MOYENS ALLOUÉS

Trois personnes à mi temps de mars à mai sur l'organisation de cette semaine

Financement : Fonds Social Européen (96 000 € dont 40 000 € directement consacrés à l'organisation des événements)



LE PLAN D'ACTION FACE

POUR L'ÉGALITÉ DE TRAITEMENT
ET LA PROMOTION DE LA DIVERSITÉ

▶ ASPECT / CRITÈRE DE LA DIVERSITÉ

Diversité et non discrimination

▶ DATES

2006

▶ STRUCTURES À L'ORIGINE DE L'INITIATIVE

Fondation Agir Contre l'Exclusion (FACE)

▶ OBJECTIF DE L'INITIATIVE

Accompagner les entreprises dans la mise en œuvre de l'égalité de traitement

▶ DESCRIPTION DE L'INITIATIVE

Le principe : FACE accompagne les entreprises qui souhaitent s'engager pour l'égalité de traitement et contre les discriminations en leur proposant un plan d'action qui se décline en 7 points concrets.

Mode d'emploi :

Le plan d'action FACE pour l'égalité de traitement, c'est un engagement entre FACE et les entreprises sur 7 actions concrètes :

- 1 Nommer un(e) responsable chargé(e) de manager ce plan
- 2 Sensibiliser et former a minima l'ensemble de la ligne managériale aux enjeux de l'égalité de traitement dans le recrutement, la formation et la gestion des carrières
- 3 Communiquer auprès de l'ensemble des collaborateurs et des partenaires sociaux, sur l'engagement en faveur de la non discrimination et de l'égalité de traitement
- 4 Réaliser un diagnostic interne afin de repérer les éventuelles pratiques discriminatoires, pour en mesurer les enjeux et pour dégager des priorités d'action
- 5 Définir en conséquence des engagements spécifiques propres à l'entreprise et mettre en place concrètement des outils et procédures garantissant l'égalité de traitement sous toutes ses formes et dans toutes les étapes de gestion des ressources humaines que sont, notamment, l'embauche, la formation, l'avancement ou la promotion professionnelle des collaborateurs
- 6 Évaluer régulièrement les résultats pratiques de cet engagement, grâce à des diagnostics intermédiaires et la mise en place d'un tableau de bord. Participer aux groupes de suivi FACE afin de permettre un transfert des méthodes et des outils mis en œuvre
- 7 Le club FACE pourra accompagner l'entreprise, si elle le souhaite, vers l'obtention d'un label et/ou d'un accord d'entreprise →

▶ RÉSULTATS

- 73 entreprises engagées
- 737 cadres formés à la lutte contre les discriminations et l'égalité de traitement
- Plus de 70 diagnostics réalisés
- Un guide pour l'égalité de traitement
- 48 Groupes de Travail organisés

▶ SUITE DE L'OPÉRATION

Face continue d'accompagner les entreprises grâce à ce plan d'action depuis 2006



LE CLUB DES 1000 ENTREPRISES CITOYENNES D'Auvergne

▶ ASPECT / CRITÈRE DE LA DIVERSITÉ

Lutte contre les discriminations, handicap, égalité Homme/Femme, promotion de la diversité

▶ DATES

2006

▶ STRUCTURES À L'ORIGINE DE L'INITIATIVE

Le club a été impulsé par des élus de la Chambre Régionale de Commerce et d'Industrie Auvergne et de l'ensemble du réseau des CCI d'Auvergne.

Quelques personnalités dont Hamid BERKANI, Membre de la CCI de Clermont-Ferrand / Issoire et Président du Club des 1000

▶ PARTENAIRES DE L'INITIATIVE

Les CCI d'Auvergne, l'Acisé, la Commission européenne (FSE), l'École de la deuxième chance Auvergne ainsi que de nombreux partenaires locaux

▶ OBJECTIF DE L'INITIATIVE

Créer un réseau d'entreprises pour soutenir les activités de l'école de la deuxième chance en Auvergne et plus généralement les fédérer autour de valeurs sociétales communes, et notamment la promotion de la diversité

▶ DESCRIPTION DE L'INITIATIVE

1 Phase création du club

Le Club d'entreprises est imaginé début 2005 avec la mise en place de l'école de la deuxième chance. Il doit permettre de créer des passerelles entre les jeunes de l'école et les entreprises.

Un travail de prospection a été mené d'octobre 2005 à juin 2006 auprès des réseaux et clubs d'entreprises dans la région Auvergne, notamment auprès du réseau des CCI, principal partenaire du projet. Sont également sollicités le Centre des Jeunes Dirigeants (CJD), les syndicats patronaux (Medef, CGPME...), toutes les fédérations, les chambres des métiers, etc. La prospection prend souvent la forme de réunions d'information sur l'existence du club. Elles ont pour but de le présenter et de fédérer les entrepreneurs autour de ses valeurs en leur proposant d'y adhérer. Des ambassadeurs (notamment Hamid BERKANI) visitent également les entreprises de la région, mallette et plaquette du club « sous le bras » pour rencontrer un maximum de dirigeants d'entreprise.

L'adhésion se formalise par la signature de la charte du club des 1000. Celle-ci est articulée autour de 20 points et vise à accompagner les signataires pour engager des actions autour de 3 piliers : l'insertion des jeunes de l'École de la deuxième chance, le maintien des relations avec l'école (de la 1^{ère} chance) et des actions éthiques pour lutter contre les discriminations professionnelles. →

2 Fonctionnement du club

Le club a pour vocation d'aider les jeunes de l'École de la deuxième chance à intégrer le monde de l'entreprise. Il permet de les mettre en lien avec les entreprises adhérentes. Celles-ci peuvent notamment organiser des présentations de métiers et professions, des visites d'entreprises ou encore proposer d'accueillir des stagiaires ou de recruter des jeunes.

Chaque entreprise signataire doit participer dans la mesure du possible en fonction de ses propres moyens

► MOYENS ALLOUÉS

40 000 € de budget par an en moyenne pour faire vivre le club et ses différentes actions.

Financé par l'État (Acsé, région) et le FSE

► SUITE DE L'OPÉRATION

Dès octobre 2006, différentes actions sont entreprises pour animer le club, notamment l'organisation et la participation à des événements en faveur de la diversité ou pour la lutte contre les discriminations : Tour de France de la diversité (1er engagement du club), Forum en faveur de l'égalité de chances, Trophée du club (élection de l'entreprise citoyenne de l'année), Job dating en faveur des travailleurs handicapés, Carrefour des métiers, Forum de l'entreprise citoyenne...

Il accompagne quotidiennement ses adhérents pour respecter leurs engagements envers la charte du club, grâce notamment à l'organisation de débats, groupes de travail, colloques et formations. Le club a en outre mis en place un module de l'entreprise citoyenne de 3 heures pour sensibiliser ses adhérentes aux discriminations professionnelles, et notamment à l'égalité Homme/Femme et au travail des personnes en situation de handicap.

Le club a obtenu le statut d'association 1901 en Juillet 2009

INITIATIVES

10 



METTRE EN ŒUVRE LA CHARTE DE LA DIVERSITÉ

▶ ASPECT / CRITÈRE DE LA DIVERSITÉ

Mise en œuvre de la Charte de la Diversité

▶ DATES

2009

▶ STRUCTURES À L'ORIGINE DE L'INITIATIVE

IMS-Entreprendre pour la Cité

▶ PARTENAIRES DE L'INITIATIVE

CCI de Grenoble, DDTEFP, Acisé

▶ OBJECTIF DE L'INITIATIVE

Accompagner les entreprises signataires de la Charte de la Diversité dans sa mise en œuvre

▶ DESCRIPTION DE L'INITIATIVE

Une séance de signature de la Charte de la Diversité a été organisée par IMS-Entreprendre pour la Cité le 25 mai 2008. Cet événement a été réalisé en partenariat avec la CCI de Grenoble qui a mobilisé les entreprises de son réseau et la Préfecture de Grenoble au sein de laquelle a eu lieu la séance. Environ 170 entreprises ont signé ce jour là.

C'est dans ce cadre qu'IMS-Entreprendre pour la cité a conçu un parcours d'accompagnement des signataires de la Charte et l'anime aujourd'hui auprès des entreprises ressortissantes de la CCI de Grenoble. Cette formation est composée de trois modules de trois heures en 2009. Quatre sont programmés en 2010.

Le cœur du programme consiste à :

- Maintenir une communication sur ce qu'est la Charte de la Diversité
- Mobiliser les entreprises dans sa mise en œuvre
- Apporter des éléments de réflexion, des outils et méthodes pour pouvoir établir un plan d'action articulé autour des six articles de la Charte (« la Charte 6 articles pour agir ») adapté à chaque entreprise (selon ses enjeux, métiers, taille d'entreprise)

Elle permet d'identifier les actions à mettre en œuvre en fonction de leurs caractéristiques

▶ SUITE DE L'OPÉRATION

La formation réunit en moyenne une vingtaine de personnes à chaque module issues d'entreprises de taille très variée (de la petite PME au grand groupe)

INITIATIVES

11



PARRAINAGE DES JEUNES ISSUS DES QUARTIERS DITS « SENSIBLES »

▶ ASPECT / CRITÈRE DE LA DIVERSITÉ

Diversité géographique / Jeunes

▶ DATES

Depuis 2006

▶ STRUCTURES À L'ORIGINE DE L'INITIATIVE

CCI de Villefranche et du Beaujolais

▶ PARTENAIRES DE L'INITIATIVE

La Sous-Préfecture et la Mission Locale de Villefranche-sur-Saône

▶ OBJECTIF DE L'INITIATIVE

Redonner confiance, responsabiliser et conseiller des jeunes en recherche d'emploi grâce à un accompagnement individualisé

▶ DESCRIPTION DE L'INITIATIVE

Cette initiative a été mise en place sous l'impulsion du président de la CCI de Villefranche, du maire de la Ville et du préfet qui souhaitent agir en faveur des jeunes des quartiers et leur créer des passerelles avec le monde économique.

La CCI a mobilisé des entrepreneurs au sein de son réseau pour organiser le parrainage. La Mission Locale a sélectionné les jeunes.

Des chefs d'entreprise et des cadres accompagnent des jeunes en recherche d'emploi pendant 4 à 6 mois à raison d'une rencontre par mois en moyenne. Les mises en relation sont faites ensuite autour d'évènements conviviaux.

Des actions d'aide et de conseil sont inscrites dans le cadre du parrainage :

- Accompagner le jeune candidat dans son projet professionnel
- Améliorer sa connaissance de l'entreprise
- Contribuer à son intégration sociale (en travaillant notamment sur le savoir être)

▶ MOYENS ALLOUÉS

Action peu onéreuse mais qui nécessite un investissement important en jours/hommes.

Soutien de l'Acisé

→

► RÉSULTATS

Les jeunes sont revalorisés suite à une action de parrainage et ont davantage confiance en eux. Concernant les parrains, leur représentation des jeunes évolue, ainsi que la compréhension du travail de la Mission Locale. La plupart ont d'ailleurs renouvelé leur parrainage et certains souhaitent même aller plus loin dans leur implication : faire connaître leur métier, faire visiter leur entreprise, recevoir des jeunes en évaluation ou en découverte...

► SUITE DE L'OPÉRATION

Volonté de poursuivre le parrainage en 2010

INITIATIVES

12 



PASS'DIVERSITÉ ET COMPÉTENCES

▶ ASPECT / CRITÈRE DE LA DIVERSITÉ

Égalité Homme/Femme, diversité et non discrimination

▶ DATES

Phase 1 : Du 31 octobre au 3 décembre 2008 - Phase 2 : 2009

▶ STRUCTURES À L'ORIGINE DE L'INITIATIVE

CGPME des Vosges

▶ PARTENAIRES DE L'INITIATIVE

Acsé, AFNOR, Agefiph, Agefos PME Lorraine, ANPE, CAP EMPLOI Vosges, Club Femmes chefs d'entreprise Vosges, CNE- Cnam, Cabinet Diversalis, Délégation régionale aux droits de la femme et à l'égalité, Halde, Cabinet Humen, Maison de l'Emploi de l'Ouest Vosgien, Maison des PME et de l'artisanat, Rectorat-Ministère de l'Education Nationale, Re.travailler

▶ OBJECTIFS DE L'INITIATIVE

Affirmer et développer les notions d'égalité professionnelle, de diversité, de mixité et de développement des compétences au sein des TPE et PME

▶ DESCRIPTION DE L'INITIATIVE

- Réunions collectives et rendez-vous individuels de sensibilisation à la diversité
- Accompagnement des TPE-PME pour réaliser des fiches de poste pour organiser des recrutements
- Mobilisation des acteurs de l'emploi
- Création d'un guide d'auto diagnostic diversité et compétences

▶ MOYENS ALLOUÉS

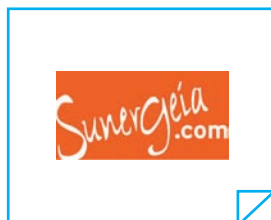
- Fonds propres : 10 000 €
- DRTEFP : 12 000 €
- Autres partenaires (Acsé, AFNOR et Délégation régionale aux droits de la femme et à l'égalité) : 3 000 €

▶ SUITE DE L'OPÉRATION

- Création d'un club diversité d'envergure régionale
- Mise en place d'action visant à mettre en place les labels (AFNOR) égalité professionnelle et/ou diversité
- Accompagnement individuel des TPE-PME dans leur démarche de recrutement

INITIATIVES

13 



PROJET EQUAL « ACCESS EUROPE »

AGIR À CHATELLERAULT CONTRE L'EXCLUSION
ET POUR L'ÉGALITÉ SOCIOPROFESSIONNELLE

▶ ASPECT / CRITÈRE DE LA DIVERSITÉ

Diversité des origines

▶ DATES

Mai 2005 – Décembre 2007

▶ STRUCTURES À L'ORIGINE DE L'INITIATIVE

SUNERGEIA

▶ PARTENAIRES DE L'INITIATIVE

Association Nationale pour la Formation Professionnelle des Adultes Nord-Vienne (AFPA), Centre de Vie Sociale des Renardières, Batisol Plus (Entreprise), ADECCO, Snecma Services Châtelleraut (Entreprise)

Partenaires associés / Co financeurs : Conseil Régional de Poitou-Charentes, Préfecture de la Vienne, Communauté d'Agglomération du Pays Châtelleraudais, FASILD (Fonds d'Action et de Soutien pour l'Intégration et la Lutte contre les Discriminations)

▶ OBJECTIF DE L'INITIATIVE

Sensibiliser les acteurs socioéconomiques du territoire à la lutte contre la discrimination et l'exclusion professionnelle basée sur l'origine raciale ou ethnique. Il vise ainsi à favoriser l'égalité de traitement et l'insertion socioprofessionnelle des populations issues de l'immigration sur le bassin d'emploi Châtelleraudais

▶ DESCRIPTION DE L'INITIATIVE

Ce projet d'action territoriale s'est construit autour de 4 axes de travail :

- 1 Professionnaliser des intervenants public et privé de l'accueil, l'orientation, l'accompagnement, la formation et l'insertion socioprofessionnelle
- 2 Favoriser l'accès aux droits, renforcer les compétences et l'accompagnement en entreprise
- 3 Sensibiliser les employeurs à la lutte contre les discriminations à l'embauche
- 4 Favoriser l'exercice de la citoyenneté des populations discriminées

Concernant les actions transnationales, un réseau a été créé avec d'autres pays européens pour mutualiser les bonnes pratiques, échanger les différentes approches et faire du lobbying à échelle européenne

▶ MOYENS ALLOUÉS

Financement européen (programme Equal)

→

► RÉSULTATS

- Professionnalisation d'au moins 40 intervenants de l'accueil, de l'orientation, de la formation et de l'insertion socioprofessionnelle
- Mise en place de parcours de valorisation des compétences en entreprises
- Sensibilisation d'au moins 50 employeurs
- Participation active des populations discriminées à des groupes de réflexion et des initiatives locales, favorisant l'exercice de la citoyenneté
- Création d'un centre pour l'égalité et la diversité pour accompagner les victimes (ou victimes présumées) de discrimination et sensibiliser et former les entreprises
- Réalisation d'un DVD « Les bénéfices de la diversité en entreprise : Kit pédagogique pour les employeurs sur la promotion de la diversité » (Voir fiche Outil n°6)

► SUITE DE L'OPÉRATION

Le centre pour l'égalité et la diversité continue de fonctionner

INITIATIVES

14 



SALON EMPLOI SENIORS RECRUT' SENIORS

▶ ASPECT / CRITÈRE DE LA DIVERSITÉ

Seniors

▶ DATES

16 et 17 juin 2009

▶ STRUCTURES À L'ORIGINE DE L'INITIATIVE

Marc WEINTRAUB, 53 ans, demandeur d'emploi (expérience : organisation de salons pendant 20 ans)

▶ PARTENAIRES DE L'INITIATIVE

85 partenaires dont Pôle Emploi, Medef Ile-de-France, ANDRH, A Compétence Egale, Région Ile-de-France, etc. (voir site Internet : <http://www.recruitseniors.com>)

▶ OBJECTIF DE L'INITIATIVE

Favoriser et encourager l'activité professionnelle des seniors et sensibiliser les entreprises (personnel des ressources humaines et dirigeants) en leur faisant changer de regard sur les seniors

▶ DESCRIPTION DE L'INITIATIVE

Le salon est organisé durant deux jours. Il vise à montrer qu'employer des seniors est un atout majeur pour les sociétés dynamiques. Il organise pour cela :

- Un espace exposition où sont présents 120 exposants (Grandes entreprises, PME, agences de recrutement, associations, etc.) pour faire se rencontrer entreprises et collaborateurs expérimentés
- Des ateliers animés par les exposants pour appréhender en direct les outils et méthodes les plus efficaces proposés par les exposants
- Un cycle de six conférences autour du thème de l'emploi des seniors. Les comptes rendus sont disponibles sur le site Internet
- Des trophées : une remise de trois trophées décernés lors de la soirée inaugurale réunissant exposants, conférenciers, journalistes :
 - Le trophée « INITIATIVE SENIORS » pour récompenser une action favorisant l'employabilité des seniors,
 - Le trophée « PERMANENCE SENIORS » pour récompenser l'application d'une politique RH permettant d'utiliser et de pérenniser l'emploi des seniors
 - Le trophée « RECRUT' SENIORS » pour récompenser l'acteur qui aura fait des seniors un axe fort de sa politique de recrutement

▶ MOYENS ALLOUÉS

Micro crédit L'ADIE, environ 150 000 €

→

▶ RÉSULTATS

8000 visiteurs et 60 stands (institutionnels, recrutement, entreprises de portage salarial)

▶ SUITE DE L'INITIATIVE

Deux prochaines éditions sont prévues en 2010 : le 25 février à Strasbourg (salons internationaux) et les 13 et 14 avril à Paris

INITIATIVES

15 



TROPHÉE DU CLUB DES 1000 ÉLECTION DE L'ENTREPRISE CITOYENNE DE L'ANNÉE

▶ ASPECT / CRITÈRE DE LA DIVERSITÉ

Diversité et non discrimination

▶ DATES

28 juin 2007

▶ STRUCTURES À L'ORIGINE DE L'INITIATIVE

Le Club des 1000 entreprises citoyennes d'Auvergne

▶ OBJECTIF DE L'INITIATIVE

Identifier les bonnes pratiques et réfléchir à leur duplication

▶ DESCRIPTION DE L'INITIATIVE

Un appel à projet a été lancé auprès des adhérents du club pour identifier 10 bonnes pratiques correspondant à 10 thèmes préalablement définis :

- | | |
|--|--|
| ■ l'intégration d'un travailleur handicapé | ■ l'amélioration des conditions de travail |
| ■ l'intégration d'un travailleur senior | ■ la transmission du savoir |
| ■ l'intégration d'un jeune | ■ la relation école/entreprise |
| ■ le développement durable | ■ l'accompagnement d'un créateur |
| ■ la mixité Homme/Femme | ■ le management de la diversité |

10 entreprises ont donc été sélectionnées pour présenter leurs bonnes pratiques, chacune synthétisée dans une courte fiche reprenant la parole du chef d'entreprise, du salarié et l'enrichissement que représente cette pratique pour l'entreprise.

Lors de la rencontre, les 10 chefs d'entreprise sont venus présenter leurs initiatives devant 100 autres chefs d'entreprise (adhérents du club) répartis dans 10 salles. L'objectif de cette division était de permettre un échange entre le témoin et le jury. Une note a ensuite été attribuée à chaque témoin en fonction d'indicateurs préétablis. À la fin, tous ont été réunis dans l'amphithéâtre pour l'annonce des résultats

▶ MOYENS ALLOUÉS

Financés par l'Europe (Commission européenne), l'Acse et le réseau des CCI d'Auvergne

▶ RÉSULTATS

Un grand intérêt de la part des entreprises qui aimeraient voir l'évènement se reproduire

FICHE BILAN

DES ACTIONS ENTREPRISES PAR LES PARTENAIRES LOCAUX DE LA CHARTE DE LA DIVERSITÉ

Merci de nous faire parvenir cette fiche afin notamment de valoriser vos actions dans la newsletter de la Charte de la Diversité.

► PRÉSENTATION

Nom de votre structure :

Nom du contact en charge des projets diversité :

Coordonnées du contact :

Etes-vous un partenaire local de la Charte de la diversité ? Oui / non

Faites-vous partie d'une plateforme territoriale de promotion de la Charte de la Diversité ? Oui / Non

► ACTIONS

Avez-vous entrepris une action de sensibilisation ou de formation à la diversité au cours de l'année ?
Si oui, qui a participé ? (Nombre de participants et leur ligne hiérarchique) ? Comment et avec qui l'avez-vous organisé ? Quelle thématique avez-vous abordé ?

.....
.....
.....

Avez-vous organisé un forum de recrutement au cours de l'année écoulée ? Si oui, quel était le public ciblé ? Quels ont été les résultats (Combien de recrutements ont été effectués) ?

.....
.....
.....

Avez-vous réalisé des diagnostics diversité auprès des entreprises de votre réseau/territoire ? Si oui, quel type de diagnostic a été mené ? Avec combien d'entreprises ?

.....
.....
.....

Avez-vous organisé un événement pour présenter les bonnes initiatives des entreprises ou des acteurs territoriaux en faveur de la diversité ?

.....
.....
.....

Avez-vous organisé des temps d'évaluation de vos actions ?

.....
.....
..... →



Avez-vous entrepris d'autres actions ?

.....
.....
.....

Remarques :

.....
.....
.....
.....



Secrétariat Général de la Charte de la Diversité
141 avenue de Clichy - 75017 Paris
Tel : 01 70 64 46 81
info@charte-diversite.com

 www.charte-diversite.com