



UN NOUVEAU DÉFI POUR DEMAIN : CONVERTIR LES PME A LA DIVERSITÉ

Les réseaux d'entreprises s'engagent

► Paris, 13 décembre 2007

Dossier de **presse**



▶ SOMMAIRE

▶ **Communiqué de presse**3

▶ **Accompagner les PME dans la diversité**

Pourquoi accompagner les PME dans la diversité ?5

Une politique de diversité, est-ce possible pour une PME ? 8

Plus de diversité dans les PME, comment ?.....11

▶ **La Charte de la diversité**

La Charte de la diversité, carte d'identité14

La Charte de la diversité, texte d'engagement16

Contacts presse



Communiqué de presse

Paris, le 13 décembre 2007



Un nouveau défi pour la diversité : convertir les PME

La Charte de la diversité a réuni, le 13 décembre, l'ensemble des mouvements patronaux et chambres consulaires qui travaillent avec les PME pour un séminaire sur le thème : « Comment accompagner les PME dans la diversité ? ». A l'issue de cette journée, l'ACFCI, l'APCM, la CGPME, le CJD, la FACE, le MEDEF et l'UPA* ont signé des conventions de partenariat avec le Secrétariat général de la Charte de la diversité pour manifester leur volonté de sensibiliser et d'accompagner les PME sur l'ensemble du territoire français.

« Révoltante sur le plan de l'éthique et de la morale, la discrimination en entreprise est aberrante sur le plan économique » estime Claude Bébéar, fondateur et Président de IMS-Entreprendre pour la Cité. Il ajoute : « toutes les entreprises, qu'elles soient grandes, moyennes ou petites, ont besoin des meilleures compétences et des meilleures volontés disponibles sur le territoire français. Ce n'est que lorsque l'entreprise aura intégré cette réalité que notre économie - et au final notre Société toute entière - se portera mieux ».

Depuis son lancement en 2004 par Yazid Sabeg et Claude Bébéar, la Charte de la diversité est passée d'une trentaine d'entreprises signataires à près de 1600. Aujourd'hui, le défi est de sensibiliser les PME à la non-discrimination et la promotion de la diversité. Alors qu'on dénombre plus de 400 000 emplois non pourvus, des candidats sont toujours laissés à la porte des entreprises en raison de leur origine, de leur sexe, de leur handicap, de leur âge, de leur apparence physique ou de leur domiciliation. L'engagement des PME est incontournable : elles représentent 70% de l'emploi en France !

Au-delà des conventions de partenariat avec les réseaux d'entreprises qui soutiennent les PME sur le terrain et pour accompagner ce mouvement, la Charte lance le site www.charte-diversite.fr. Ce site met en avant les initiatives innovantes d'entreprises signataires, présente des outils concrets et propose un annuaire d'experts.

Cette nouvelle initiative s'inscrit dans une même dynamique : encourager les entreprises à refléter, dans leurs effectifs, les diverses composantes de la Société française, et faire de la non-discrimination et de la diversité un axe stratégique. Les premières entreprises signataires de la Charte l'ont déjà constaté : en misant avant tout sur les compétences et sur la valorisation des différences, l'entreprise devient plus performante, plus innovante et plus en adéquation avec la Société qui l'environne.

* L'Assemblée des Chambres Françaises de Commerce et d'Industrie, l'Assemblée Permanente des Chambres de Métiers et de l'artisanat, la Confédération Générale des Petites et Moyennes Entreprises, le Centre des Jeunes Dirigeants, la Fondation Agir Contre l'Exclusion, le Mouvement des Entreprises de France et l'Union Professionnelle Artisanale.

Historique

Début 2004, « Les oubliés de l'égalité des chances », rapport co-écrit par Yazid Sabeg et Laurence Méhaigerie et publié par l'Institut Montaigne, lançait l'idée d'une Charte de la diversité. Le 22 octobre 2004, la Charte de la diversité était lancée et signée par 33 dirigeants d'entreprises.

IMS-Entreprendre pour la Cité héberge, depuis 2005, le Secrétariat Général de la Charte de la diversité.

Contact presse :

Sonia Plégat

Tél : 01 70 64 46 80

Portable : 06 64 34 02 67

Mail : plegat@imsentreprendre.com





Accompagner les PME dans la **diversité**

Pourquoi accompagner les PME dans la diversité?

► De forts enjeux économiques et sociaux pour les PME

L'opinion publique est attentive à la contribution de l'entreprise au développement d'une société plus équitable. Particulièrement depuis les émeutes de novembre 2005, les attentes se font de plus en plus fortes. La société attribue de plus en plus à l'entreprise le rôle de rempart contre toute forme d'émiettement social. La sphère publique est donc spécifiquement attentive à la façon dont les entreprises gèrent la lutte contre les discriminations et à la manière dont elles favorisent l'égalité des chances.

Les plaintes déposées à la HALDE (Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Égalité des chances) ne cessent de croître : 1410 réclamations en 2005 et plus de 4000 en 2006. Et avec 42,8 % des réclamations reçues, le domaine de l'emploi reste le plus important, secteurs privé et public confondus. **Les entreprises sont donc placées devant l'obligation de prévenir ces risques juridiques.** Le refus d'embaucher, la sanction ou le licenciement d'une personne pour un motif discriminatoire est en effet passible d'une peine d'emprisonnement de 3 ans et d'une amende maximale de 45000 euros.

Les PME n'y échappent pas : elles sont soumises aux mêmes sollicitations de la société civile. Elles sont souvent également les plus exposées à ces risques juridiques car les moins préparées à les parer.

Certains secteurs d'activité, comme l'hôtellerie ou le BTP, connaissent aujourd'hui une grave pénurie de main d'œuvre. Les PME, qui représentent 70% de l'emploi en France, sont donc particulièrement concernées par cette question, d'autant plus que seuls 10% des 15-24 ans se déclarent attirés par les PME. **La diversité constitue donc une réelle chance pour les PME, un levier pour développer et mieux gérer les ressources humaines.**

S'engager en faveur de la diversité : un atout pour l'entreprise

► **Se mettre en conformité avec la loi et se prémunir d'une perte de réputation**

En s'engageant dans une démarche diversité, l'entreprise s'assure que ses modes de recrutement sont en conformité avec la loi ; elle prévient ainsi le risque de plainte pour discrimination ou la perte de réputation en cas de procès.

► **Démontrer son engagement en tant qu'entreprise socialement responsable**

Œuvrer en faveur de la diversité, c'est construire une image positive de l'entreprise vis-à-vis de ses clients, de ses fournisseurs, de ses salariés et des collectivités territoriales (attribution de marchés publics, réponse aux attentes éthiques des consommateurs et des collaborateurs, etc.).

► **Optimiser sa gestion des ressources humaines**

La gestion de la diversité, indissociable de l'égalité de traitement, conduit à une focalisation sur les compétences et favorise l'implication des salariés. Diversifier ses sources de recrutement et intégrer de nouveaux profils permet aussi de faire face aux pénuries de main d'œuvre.

► **Augmenter sa performance économique**

Sur le long terme, une équipe diversifiée permet de mieux comprendre les attentes de ses différents types de clientèles, de développer la capacité d'innovation de l'entreprise et de mieux s'adapter au

Les PME trouveraient un fort intérêt économique et social à diversifier leurs sources de recrutement et à mettre en place des processus focalisés sur les compétences, favorisant ainsi le développement de la Société, tout comme leur propre développement.

► Discriminations : Etat des lieux

Tous les actifs ne sont pas égaux en matière d'accès à l'emploi. Certaines populations rencontrent des difficultés accrues du fait de leur origine, de leur sexe, de leur âge, de leur handicap, de leur apparence physique, de leur orientation sexuelle, de leur domiciliation....

ZOOM SUR 4 TYPES DE DISCRIMINATION

Les minorités visibles

Selon le dernier baromètre de la discrimination Adia – Observatoire des discriminations (novembre 2006), les candidats au patronyme à consonance étrangère ont toujours trois fois moins de chances que les candidats au nom et prénom à consonance française d'être convoqués à un entretien d'embauche. Les ZUS, où les minorités visibles sont fortement représentées, font toujours état d'un chômage plus de deux fois supérieur, avec une moyenne de 22,1%, contre 8,8% sur l'ensemble du territoire national.

Pourtant, la loi sur l'Egalité des chances, promulguée le 2 avril 2006, devait favoriser l'emploi des jeunes résidant dans les zones urbaines sensibles ou auprès des publics connaissant des difficultés d'insertion sociale et professionnelle. Depuis, les testings ont été légalisés, « l'Agence nationale pour la cohésion sociale et l'égalité des chances » a été créée, les pouvoirs de la Haute Autorité de lutte contre les discriminations renforcés. Le cadre législatif ne suffit donc toujours pas à faire évoluer la situation.

L'égalité professionnelle hommes/femmes

Dans le secteur privé, on estime aujourd'hui à 19% l'écart salarial entre les hommes et les femmes sur un emploi à temps plein en France. Cette différence professionnelle entre femmes et hommes se constate également dans l'évolution accordée aux femmes dans l'entreprise. Selon le rapport 2007 de Corporate Women Directors International, la France traînerait les pieds avec seulement 7,6% de femmes dans les conseils d'administration des 19 plus grandes entreprises, loin derrière les Etats-Unis (17,6%) ou encore les Pays-Bas (12,2%).

Et pourtant, le cadre légal demande aux entreprises de ne pas prendre en considération le sexe ou la grossesse, notamment en matière de rémunération, de formation, de promotion professionnelle ou de mutation ; d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes et de négocier chaque année pour définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération hommes/femmes. A l'issue de la Conférence sociale organisée avec les partenaires sociaux le 26 novembre 2007, Xavier Bertrand a également annoncé que les entreprises qui n'auraient pas signé d'accord pour résorber les écarts de salaires entre hommes et femmes fin 2009 seront sanctionnées financièrement, à partir de 2010.

Les 18 critères de discrimination reconnus illégaux par la loi

- 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
- Le handicap
- L'état de santé
- L'état de grossesse

Les seniors

Sur le marché de l'emploi, les seniors représentent 50% des chômeurs de longue durée. Sur une année, le taux de retour à l'emploi des moins de 30 ans est de 60% alors que celui des plus de 50 ans est seulement de 10% (Source ANPE). Comme le confirme l'étude 2006 de l'Observatoire des discriminations, l'âge reste le premier critères discriminant à l'embauche, devant l'origine et le handicap.

Le plan pour l'emploi des seniors, présenté en juin 2006, a cherché à répondre à cet état de fait en aidant à la réinsertion des seniors sur le marché du travail, et en les maintenant dans l'emploi grâce à des mesures incitatives, comme la création d'un contrat à durée déterminé (CDD de 18 mois renouvelable une fois) pour les plus de 57 ans, ou encore, la suppression prévue pour 2010 de la contribution Delalande (cotisation payée par les employeurs lors d'un licenciement économique d'un salarié âgé de plus de 45 ans).

Les personnes en situation de handicap

Le taux d'activité des personnes handicapées est de 37% contre 73% pour l'ensemble des 20/59 ans (Source Agefiph/2007). Le taux d'emploi des personnes handicapées est en moyenne de 4%, alors que la loi de 2005 demande aux entreprises de plus de 20 salariés d'atteindre le chiffre de 6% de travailleurs handicapés dans leurs effectifs total. Les personnes handicapées éprouvent des difficultés à accéder à une formation adéquate et à un emploi, et subissent des discriminations sur les aménagements de poste, les évolutions de carrières, et l'égalité salariale.

Pourtant, d'après un sondage en 2005 de Manpower, en partenariat avec l'Agefiph, 93% des entreprises employant des travailleurs handicapés se déclarent satisfaites, et 87% des salariés jugent la présence de collègues handicapés enrichissante. Mais les préjugés ont la vie dure !

► La preuve par les faits : 13 PME en action

AXAD, cabinet de conseil en ressources humaines (5 salariés)

Axad a mis en place, avec l'Agefiph, un partenariat pour l'insertion et le maintien de personnes handicapées physiques, chômeurs longue durée et faiblement qualifiés. Ce cabinet de conseil en RH a axé principalement son activité sur l'insertion des personnes dites « difficilement employables ».

BATISOL PLUS, entreprise de revêtement de sol et de carrelage (47 salariés)

Cette société de bâtiment s'est engagée activement dans la lutte contre les discriminations en nouant un partenariat avec le projet ACCEES Europe, qui regroupe 6 entreprises autour d'un objectif : favoriser l'égalité de traitement et l'insertion socioprofessionnelle des populations issues de l'immigration sur le bassin Châtelleraudais. L'entreprise a ouvert son recrutement à plus de diversité, mais aussi, formé, qualifié, et professionnalisé son personnel. Batisol Plus a également féminisé ses métiers en employant des carreleuses, solières moquettistes, ou encore conductrices de travaux. En élargissant son vivier de recrutement, la PME a amélioré sa compétitivité sur son marché.

CLEANING, société de nettoyage (70 salariés)

Cette entreprise compte dans ses effectifs 15% de personnes handicapées, dont certaines ont connu une reconversion professionnelle. Pour fédérer ses équipes, une formation au langage des signes a été proposée à tous les salariés. Chacun, par sa différence, apporte donc une richesse à l'autre, créant un esprit d'entreprise positif. La motivation et l'efficacité des salariés s'en sont retrouvées accrues, ce qui a eu un fort impact sur la satisfaction des clients.

CMD2, entreprise de bâtiment (20 salariés)

Saluée par une Colombe d'Or et le Trophée de l'Insertion décerné par le MEDEF en 2006, CMD2 fait découvrir le monde du travail, via des stages, à des jeunes de 14 à 20 ans en difficulté physique ou mentale. Si l'expérience est réussie, certains peuvent se voir proposer un emploi.

Une formation est donnée au personnel pour recevoir et s'adapter aux personnes en difficultés, l'encadrement étant considéré par l'entreprise comme la clé d'une insertion réussie. En faisant participer l'ensemble de ses employés à ce programme, CMD2 favorise d'autant plus la cohésion interne, avec des équipes plus solidaires et plus tolérantes.

CONVERS TELEMARKETING, centre d'appels (110 salariés)

Afin de sortir de la population étudiante majoritairement présente dans les centres d'appels et réputée volage (turn-over important), Convers Télémarketing a misé sur une population plus mature et a axé, dans un premier temps, son recrutement sur une cible de femmes actives (30-45 ans) souhaitant conjuguer vie de famille et vie professionnelle. Pour attirer cette population, l'entreprise a proposé le système du temps choisi : il s'agit d'un CDI à temps partiel ou temps complet où l'employée choisit ses horaires de travail. Résultats : régularité, ponctualité, implication, et satisfaction client.

L'entreprise a ensuite ouvert ses portes aux seniors sur le même principe. Ils comptent aujourd'hui pour 30% de ses effectifs totaux. Les seniors apportent à Convers Télémarketing leur expérience et connaissance de l'entreprise, et leur maîtrise de la langue française et de son écrit.

CROUSTI PAIN, entreprise de restauration rapide (86 salariés)

Crousti Pain recrute des employés reflétant la mixité sociale de sa clientèle. Pour ce faire, les candidats sont sélectionnés par téléphone sur critères objectifs. Ils sont ensuite reçus pour une heure d'essai avec mise en situation. Le candidat est ainsi jugé sur ses seules compétences terrain.

FRANCE DECOUPE, société de fabrication de produits intermédiaires (45 salariés)

France Découpe a mis en place un plan de réduction des inégalités salariales constatées entre les hommes et les femmes depuis trois ans. Pour ce faire, une grille d'entretien annuel a été créée et appliquée à l'ensemble du personnel, mettant en évidence des écarts de salaires hommes/femmes pouvant aller jusqu'à 25% sur les mêmes postes. A la suite de ces entretiens, certaines salariées ont ainsi vu leur salaire réajusté.

OREM ASTRE, groupe familial spécialisé dans l'étude et la maintenance industrielle (250 salariés)

Orem Astre a formalisé ses process RH pour favoriser la non-discrimination. Ont été revues dans ce cadre les grilles d'évaluation et les définitions de fonction. Tous les cadres supérieurs ont également reçu une formation pour mieux manager, sans discrimination. La totalité de la force de vente a par ailleurs été formée pour contrer les exigences parfois discriminantes des clients. Ces actions ont permis de transformer le visage de l'entreprise, plus diversifiée et plus compétitive.

NEF, société de conseil en formation et qualité (16 salariés)

La NEF a réalisé un diagnostic éthique en partenariat avec l'ODTI (Observatoire des Discriminations et des Territoires Inter-culturels de Grenoble). Une demi-journée durant, l'organisme a rappelé à l'ensemble des salariés le cadre réglementaire, pour ensuite les aider à recenser et analyser toutes les situations de discrimination qu'une entreprise peut être amenée à rencontrer.

Partant de là, la NEF a initié un travail sur l'égalité professionnelle hommes/femmes. La rémunération et le temps de travail ont fait l'objet d'une attention particulière. De plus, cette entreprise a également ouvert prioritairement ses offres de stages aux candidats issus de minorités visibles ou de quartiers sensibles ayant des difficultés dans leurs recherches. Elle soutient aussi ces jeunes par l'apprentissage et l'alternance.

NORSYS, société de services d'ingénierie en informatique (150 salariés)

Cette SSII a décidé de mettre en place le CV anonyme pour parer tous risques de préjugés et de discrimination. Quarante postes d'ingénieur commerciaux étaient à pourvoir quand Norsys a déposé son annonce stipulant de ne pas mentionner l'Etat civil et les expériences au-delà de 15 ans (pour les seniors). Seule information personnelle sur le CV : le numéro de téléphone pour recontacter le candidat en entretien. Jugés à compétences égales, les candidats issus des minorités visibles ont plus de chances de décrocher un poste.

SOCODA, réseau de négoce et de distribution dans le domaine de l'industrie et du bâtiment (150 PME)

La réflexion de Socoda s'est portée autour du vivier de compétences sous exploités que représentent les personnes issues de la diversité et des quartiers sensibles rencontrant des difficultés professionnelles. Partant du constat selon lequel moins de 10% des jeunes de 15/24 ans se disent attirés par les PME en France, Socoda a compris l'enjeu de la diversité pour répondre à la pénurie de main d'œuvre que subit son secteur. L'entreprise a donc embauché des jeunes issus de minorités visibles et renforcé leur bagage de connaissances par des formations professionnelles internes, leur ouvrant ainsi les mêmes perspectives de carrières que tous les autres salariés. Plus de 70% de ces contrats signés sont des CDI.

Son action a valu au groupe Socoda de se voir décerner le diplôme d'honneur de la « Colombe d'Or ».

Plus de diversité dans les PME, comment ?

► La sensibilisation à la diversité par des réseaux de proximité 7 grands réseaux se mobilisent



Depuis son lancement en 2004, la Charte de la diversité informe et mobilise les entreprises signataires pour soutenir et amplifier toutes les actions menées en faveur de la diversité dans les entreprises. Aujourd'hui, la priorité est de parvenir à sensibiliser les PME et à les accompagner sur leurs territoires. Celles-ci représentent en effet 70% de l'emploi en France : elles constituent un enjeu majeur pour la promotion de la diversité dans notre pays.

Dans cette perspective, l'ACFCI, l'ACSé, l'APCM, la CGPME, le CJD, la FACE, la HALDE, le MEDEF et l'UPA, en partenariat avec le Secrétariat général de la Charte de la diversité, hébergé à l'IMS-Entreprendre pour la Cité, s'organisent pour renforcer la mobilisation des PME en faveur de la diversité.

Parce que les deux tiers des PME n'ont pas de personne dédiée à la gestion des ressources humaines, c'est souvent le dirigeant de l'entreprise qui effectue les recrutements et le suivi des collaborateurs. Pour toucher ces dirigeants, l'ACFCI, l'APCM, la CGPME, le CJD, la FACE, le MEDEF et l'UPA* manifestent leur volonté de sensibiliser et d'accompagner les PME sur l'ensemble du territoire français en signant le 13 décembre des conventions de partenariat avec le Secrétariat Général de la Charte.

En signant ces conventions, ces mouvements patronaux, chambres consulaires et réseaux d'entreprises s'engagent :

- A faire la promotion de la diversité et de la Charte de la diversité.
- A désigner un responsable en charge de la diversité au niveau national au sein de leur structure.
- A inciter leurs structures régionales à devenir des partenaires relais de promotion de la Charte de la diversité, à organiser des réunions de sensibilisation et à développer des actions.
- A dresser annuellement un bilan des actions entreprises en faveur de la diversité.

* l'Assemblée des Chambres Françaises de Commerce et d'Industrie, l'Assemblée Permanente des Chambres de Métiers et de l'artisanat, la Confédération Générale des Petites et Moyennes Entreprises, le Centre des Jeunes Dirigeants, la Fondation Agir Contre l'Exclusion, le Mouvement des Entreprises de France et l'Union Professionnelle Artisanale.

► Un nouvel outil au service des entreprises et des partenaires de la Charte : le site www.charte-diversite.fr

Lancement du site prévu en janvier 2008



Pour accompagner les entreprises vers plus de diversité, la Charte lance le site Internet www.charte-diversite.fr. Ce site présente les initiatives innovantes d'entreprises signataires, propose des outils concrets, ainsi qu'un annuaire des acteurs de la diversité.

Un espace dédié aux partenaires de la Charte viendra prolonger l'effort de déploiement de l'action de la charte auprès des PME dans les territoires. Les partenaires pourront y puiser des outils afin de sensibiliser et d'accompagner les entreprises en région.

Plus largement, toute personne cherchant à en savoir plus sur la diversité en général et la Charte de la diversité en particulier pourra visiter ce site.



La Charte de la **diversité**

La Charte de la diversité, carte d'identité

La Charte de la diversité est un texte d'engagement proposé à la signature de toute entreprise, quelle que soit sa taille, qui souhaite **condamner les discriminations dans le domaine de l'emploi et décide d'œuvrer en faveur de la diversité.**

Elle exprime la volonté d'agir des entreprises pour mieux refléter, dans leurs effectifs, la diversité de la population française.

Articulée autour de 6 articles, la Charte 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 compte aujourd'hui **près de 1600 entreprises signataires.** Elle permet aux entreprises :

- ▶ d'ouvrir le débat et les échanges sur la discrimination et la diversité
- ▶ de se faire identifier par les candidats, la presse, les associations militantes, les autres entreprises et de nombreuses parties prenantes, comme entreprise engagée
- ▶ de mettre en valeur et échanger ses pratiques en faveur de la diversité
- ▶ de poser le premier jalon d'une politique diversité.

▶ L'engagement du chef d'entreprise

Lorsqu'un chef d'entreprise signe la Charte de la diversité, il implique son entreprise et l'ensemble de ses collaborateurs dans sa démarche. Il s'engage à communiquer sur les actions menées, auprès de ses salariés, de ses parties prenantes et du Secrétariat général de la Charte de la diversité.

▶ L'historique de la charte

L'idée d'une Charte est lancée en janvier 2004 dans un rapport publié par l'Institut Montaigne "Les oubliés de l'égalité des chances", co-écrit par Yazid Sabeg et Laurence Méhaignerie. La Charte est alors rédigée et proposée par Claude Bébéar et Yazid Sabeg le 22 octobre 2004 à 33 grandes entreprises et PME qui en seront les premières signataires. La Charte est soutenue par les principales organisations patronales, de nombreux réseaux d'entreprises et des organismes publics.

Aujourd'hui, la Charte de la diversité, c'est près de 1600 entreprises signataires, mais c'est aussi un outil de sensibilisation adopté par de nombreux acteurs. Ainsi, depuis 2005, la Charte de la diversité a donné lieu à plus de 70 événements en région (6 en 2005, 31 en 2006 et 33 en 2007) : des séances de signatures, des événements de sensibilisation, des forums de recrutements, des journées de travail et de séminaires. Ces manifestations ont pu se faire grâce aux liens créés avec environ 80 acteurs locaux, tant des acteurs privés tels des réseaux d'entreprise que des acteurs publics en charge de la lutte contre les discriminations.

Au niveau national, la Charte est promue par 16 partenaires : l'ACFCI, l'ACSé, Alliances, l'APCM, l'ANDRH, la CGPME, le CJD, la DPM, la FACE, Entreprise et Personnel, la Halde, IMS-Entreprendre pour la Cité, l'Institut de l'entreprise, le MEDEF, l'UPA et le FSE.

► **Le Secrétariat général de la Charte**

Un Secrétariat général de la Charte de la diversité a été installé, en septembre 2005, à IMS-Entreprendre pour la Cité. Son rôle est de promouvoir la Charte de la diversité sur le territoire national, en lien avec les partenaires privés et publics de la Charte. Il recense et diffuse des outils d'accompagnement à l'attention des entreprises, leurs bonnes pratiques et centralise les signatures de la Charte.

La Charte de la diversité, texte d'engagement

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.

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 résultat.

Contacts **presse**

Sonia Plégat

Attachée de presse
IMS-Entreprendre pour la Cité,
Structure en charge du Secrétariat Général de la Charte de la diversité
☎ 01 70 64 46 80
✉ plegat@imsentreprendre.com



Secrétariat général de la Charte de la diversité
IMS-Entreprendre pour la Cité
84, rue d'Amsterdam – 75009 Paris
✉ charte-diversite@imsentreprendre.com
www.charte-diversite.com