

SIGNER ET AGIR

**POUR PLUS
DE PERFORMANCE
ÉCONOMIQUE
ET SOCIALE**

PAR Les
entreprises
pour la Cité

CHARTRE DE LA DIVERSITÉ

La diversité est le fondement d'une société performante socialement et économiquement. Inscrite dans la politique globale de l'entreprise ou de l'organisation, la Charte de la diversité a pour objet de favoriser l'égalité des chances et la diversité dans toutes ses composantes.

La Charte de la diversité contribue à développer un management respectueux des différences et fondé sur la confiance. Elle améliore la cohésion des équipes, source d'un meilleur vivre-ensemble et donc de performance.

Les engagements de la Charte de la diversité, traduits en actions mesurées et évaluées régulièrement, sont facteurs de progrès social et économique. Leur mise en œuvre dans toutes les activités de l'entreprise ou de l'organisation renforce la reconnaissance auprès de toutes les parties prenantes internes et externes en France et dans le monde.

Par la signature de la Charte de la diversité, nous, entreprise ou organisation, nous engageons à :

- 1 Sensibiliser et former nos dirigeants et managers** impliqués dans le recrutement, la formation et la gestion des carrières, puis progressivement l'ensemble des collaborateurs, aux enjeux de la non-discrimination et de la diversité.
- 2 Promouvoir l'application du principe de non-discrimination** sous toutes ses formes dans tous les actes de management et de décision de l'entreprise ou de l'organisation, et en particulier dans toutes les étapes de la gestion des ressources humaines.
- 3 Favoriser la représentation de la diversité de la société française** dans toutes ses différences et ses richesses, les composantes culturelle, ethnique et sociale ; au sein des effectifs et à tous les niveaux de responsabilité.
- 4 Communiquer sur notre engagement** auprès de l'ensemble de nos collaborateurs ainsi que de nos clients, partenaires et fournisseurs, afin de les encourager au respect et au déploiement de ces principes.
- 5 Faire de l'élaboration et de la mise en œuvre de la politique de diversité** un objet de dialogue social avec les représentants du personnel.
- 6 Évaluer régulièrement les progrès réalisés**, informer en interne comme en externe des résultats pratiques résultant de la mise en œuvre de nos engagements.

Signer et agir pour plus de performance économique et sociale !

La Charte de la diversité est un texte d'engagement proposé à la signature de tout employeur qui souhaite, par une démarche volontariste, agir en faveur de la diversité et dépasser ainsi le cadre légal de la lutte contre les discriminations.

Grandes entreprises, PME/TPE, acteurs de l'économie sociale et solidaire, établissements publics, collectivités locales... : tous les employeurs sont concernés par la diversité dans toutes ses composantes. Au-delà de la gestion des ressources humaines, elle irrigue aujourd'hui toutes les activités des organisations en associant l'ensemble des collaborateurs. La diversité est un levier de cohésion et de bien-être au travail, au travers d'un management inclusif et respectueux des différences individuelles. Elle est ainsi source de performance économique et sociale.

Incarnation de l'engagement de l'organisation au plus haut niveau, la signature de la Charte de la diversité apporte un cadre au déploiement d'actions concrètes. Elle est portée par le réseau Les entreprises pour la Cité et déclinée sur tout le territoire par ses partenaires.

Inspiratrice des chartes européennes, la Charte de la diversité encourage les acteurs économiques à mobiliser l'ensemble de leur écosystème afin de contribuer à la richesse de la société.



2004

Lancement de la Charte de la diversité



4 092

signataires de la Charte de la diversité à fin 2019



24

chartes européennes en 2019

Les fondamentaux de la diversité

De la lutte contre les discriminations au management inclusif, trois approches complémentaires peuvent être identifiées. Chacune d'elles dépend des enjeux et de la maturité de l'organisation. Les combiner est un gage de progrès et de performance pour tous.

LUTTER CONTRE LES DISCRIMINATIONS

Respecter le cadre légal des critères de non-discrimination et des obligations de négociation

Établir l'égalité de traitement entre tous les individus

Appliquer la réglementation

FAVORISER L'ÉGALITÉ DES CHANCES

Tendre à corriger les inégalités existantes

S'adresser à des groupes de population potentiellement plus discriminés

Déployer des actions positives

METTRE EN ŒUVRE UN MANAGEMENT INCLUSIF

Mobiliser l'ensemble des collaborateurs autour d'un objectif commun

Reconnaître chacun dans ses différences et potentialités

Inclure la diversité dans la stratégie globale de l'organisation

5 bénéfices d'une démarche diversité

Connaître, reconnaître et faire vivre ensemble les différences pour faire de la diversité une source de performance économique et sociale, telle est l'ambition d'une démarche diversité.

① OPTIMISER SES PRATIQUES RH

Diversifier les recrutements, fidéliser ses collaborateurs et respecter les principes de non-discrimination pour être en conformité avec la loi.

② SOUTENIR UN MANAGEMENT RESPONSABLE

Reconnaître et intégrer chacun pour plus de cohésion, de motivation, d'implication et une meilleure qualité de vie au travail, source de valeur partagée.

③ ACCROÎTRE SA CRÉATIVITÉ

Multiplier les approches, points de vue et expériences pour mieux comprendre les attentes et besoins de ses clients, bénéficiaires et partenaires.

④ DIALOGUER AVEC SON ÉCOSYSTÈME

Renforcer son ancrage territorial, diversifier ses fournisseurs et partenaires pour établir avec tous un dialogue pérenne créateur de richesses.

⑤ ILLUSTRER SON ENGAGEMENT EMPLOYEUR

Affirmer ses valeurs, renforcer la culture de son organisation et construire une image positive au service de son attractivité et de sa durabilité.



Marik Fetouh, adjoint au maire de Bordeaux chargé de l'égalité et de la citoyenneté

« La préservation de notre cohésion sociale passe par le respect de notre diversité, qui est une richesse, et par la lutte contre toutes les formes de discrimination. Les collectivités locales doivent être exemplaires et promouvoir auprès de leurs services, de leurs partenaires et des acteurs de leur territoire une démarche vertueuse de promotion de l'égalité. Dans ce but, la ville de Bordeaux a adopté en 2007 la Charte de la diversité, et met en œuvre depuis 2017 un plan de prévention et de lutte contre les discriminations composé de 69 actions.

Au sein de ce plan, la Charte se pose comme un outil de dialogue et de facilitation de l'engagement de la ville de Bordeaux et de sa métropole

dans une démarche de labellisation par l'Afnor au titre de la diversité et de l'égalité professionnelle femmes-hommes. »

Philippe de Gibon,
président-directeur général de Convers



« Dans les centres d'appel, le taux de turn-over dépasse fréquemment les 30%. Sur notre plate-forme de contacts Convers, créée à Nice en 1998, ce taux atteint 2%.

La recette : notre stratégie RH innovante, qui repose notamment sur l'embauche et le maintien dans l'emploi des seniors.

Dès le début, nous sommes allés chercher les talents du côté des "tempes grises", convaincus que leur posture professionnelle et leur aisance relationnelle constituent des éléments différenciants. La diversité au quotidien est, pour nous, facteur de performance sociale et économique.

La Charte nous a permis de structurer notre démarche en faveur de la diversité, de donner de la visibilité à nos convictions et de fédérer nos collaborateurs. »

5 raisons de signer la Charte

La Charte permet de concrétiser et de valoriser les engagements d'une organisation, quel que soit le niveau de maturité de sa démarche diversité.

① INCARNER L'ENGAGEMENT DE L'ENTREPRISE

Reconnaître et faire connaître les convictions des dirigeants, ancrer l'implication de son organisation dans la durée.

② DONNER UN CADRE À SON ENGAGEMENT

Disposer d'un texte de référence et de partage, définir les grands axes de sa démarche diversité.

③ BÉNÉFICIER D'OUTILS POUR PROGRESSER

Se doter d'outils adaptés pour la mise en œuvre de sa démarche diversité : newsletter, site internet, publications...

④ APPARTENIR À UN RÉSEAU D'ACTEURS MOBILISÉS

Rencontrer les signataires et partenaires de son territoire, échanger sur les bonnes pratiques, se challenger et analyser les progrès accomplis.

⑤ AMÉLIORER SON IMAGE

Bénéficier de la notoriété de la Charte en France et en Europe pour attirer les talents et dialoguer avec toutes ses parties prenantes.

LES 3 CONTRIBUTIONS DES SIGNATAIRES

Communiquer sur leur signature et promouvoir une vision intégrant toutes les diversités.

Contribuer financièrement lors de la signature aux frais de fonctionnement de la Charte en fonction de la taille de l'organisation.

Répondre tous les deux ans au Bilan Diversité pour faire le point sur les actions menées.



Stéphane Roussel, porte-parole de la Charte de la diversité,
président-directeur général de Gameloft, membre du directoire de Vivendi

« La Charte de la diversité porte la vision et l'ambition d'une société économiquement et socialement performante. Signer la Charte, c'est s'engager à progresser dans cette voie. Parce qu'elle incarne une vision responsable de notre société et propose des animations et un cadre d'actions concrètes, la Charte est l'outil des acteurs économiques engagés. Ensemble, agissons pour plus d'égalité des chances, d'inclusion et de diversité. »

CONTACTS

**Secrétariat général de
la Charte de la diversité
Les entreprises pour la Cité**

Schoolab, 15 rue de Milan – 75009 Paris
info@charte-diversite.com

 /charte-diversite

 @CharteDiversite

www.charte-diversite.com

PARTENAIRES

