

Note de veille et repérage d'initiatives sur la thématique
« Gouvernance d'entreprise et diversité »

élaborée par le cabinet Alliantis

à l'occasion de la réunion de lancement
de son Conseil de Prospective

1^{er} février 2010

SOMMAIRE

I. Repérage de prises de position récentes de décideurs économiques et politiques sur la question de la diversité (p. 6)

1) Prises de positions notables dans le débat public français

- Acteurs du monde politique
- Acteurs du monde économique et de la société civile

2) Quelques prises de positions internationales

II. Benchmark de la prise en compte de la diversité par les entreprises en France et à l'international (p. 13)

1) Les obligations légales et réglementaires, le cadre institutionnel

- Architecture des textes applicables en matière de diversité
- Point sur le cadre européen
- Point sur le cadre français
- La question de la discrimination positive

2) Les engagements volontaires en matière de diversité

- La Charte de la diversité en entreprise
- La Charte de l'égalité entre les hommes et les femmes
- Un exemple de Charte sectorielle : la Charte du Prisme (travail temporaire)
- Le Label Diversité
- Le Label Egalité Professionnelle

3) Quelques initiatives d'entreprises repérées en France en matière de diversité

- Initiatives notables concernant l'égalité hommes /femmes
- Initiatives notables concernant le handicap
- Initiatives notables concernant les seniors
- Initiatives notables en matière d'origines sociales
- Autres initiatives notables en matière de diversité

4) Quelques initiatives d'entreprises repérées à l'international en matière de diversité

- Initiatives notables concernant l'égalité hommes /femmes
- Initiatives notables concernant le handicap
- Initiatives notables concernant les seniors
- Initiatives notables en matière d'origines sociales
- Autres initiatives notables en matière de diversité

GLOSSAIRE (p. 33)

ELEMENTS DE BIBLIOGRAPHIE (p. 39)

CONTACTS (p. 48)

PREAMBULE METHODOLOGIQUE

Cette note de veille a été réalisée dans le cadre des travaux du Conseil de Prospective du cabinet Alliantis, à l'occasion de la réunion de lancement du 1^{er} février 2010 sur le thème « Gouvernance d'entreprise et diversité ».

Le Conseil de Prospective du cabinet Alliantis

Le Conseil de Prospective, qui réunit des personnalités d'horizons très divers, s'est donné pour mission de conduire, deux à trois fois par an, une réflexion relative à l'impact des évolutions de la société française et de la mondialisation des enjeux sur la gouvernance des entreprises.

Ses travaux portent sur des problématiques entrant dans le champ des préoccupations des acteurs du monde de l'entreprise, en lien notamment avec la responsabilité et la cohésion sociale.

Au travers des thématiques appréhendées selon des approches et des niveaux d'analyse différenciés, le Conseil de Prospective se propose d'apporter des éclairages et des expertises de portée théorique mais aussi pratique, et de croiser les regards avec les dirigeants d'entreprise, décideurs publics et acteurs associatifs.

Les éléments présentés ici portent essentiellement sur la question de la diversité dans l'entreprise, l'enjeu qu'elle représente, le contexte institutionnel dans lequel elle s'exerce, les contraintes et les opportunités qu'elle apporte, et le rôle que peut jouer l'entreprise dans la promotion de la diversité.

La perspective adoptée est à la fois française et internationale.

Ce repérage, qui n'a pas vocation à l'exhaustivité, a été réalisé par l'équipe du cabinet Alliantis sur la base de sites Internet dédiés à la question de la diversité ou portant plus généralement sur la RSE, de sites d'entreprises particulièrement actives en la matière, de rapports et d'études publiés sur le sujet, d'actes de colloques et autres publications, tant en France qu'à l'international.

Un glossaire et des éléments de bibliographie sont proposés en annexe de cette note.

RESUME

Appliquée à la gouvernance de l'entreprise, la notion de diversité désigne la variété des profils qui peuvent être représentés en son sein (âge, sexe, origine ethnique, handicap...).

Apparue dans les années quatre-vingt-dix aux Etats-Unis, la notion de diversité a ensuite été introduite en Europe, puis en France, avec la publication en 2004 de deux rapports de l'Institut Montaigne. La prise en compte de la diversité par l'entreprise s'inscrit dans le cadre plus global de la responsabilité sociale.

De très nombreux textes à l'échelle internationale, européenne et française donnent un cadre légal à la prise en compte de la diversité par les entreprises, qui sont tenues de respecter certaines obligations (non-discrimination, emploi des personnes handicapées...). Certains pays vont plus loin, en proposant des mesures de discrimination positive.

Les acteurs du débat public en France et à l'étranger, qu'ils soient politiques ou économiques, sont nombreux à avoir pris position sur ce sujet, qu'il soit question d'égalité des chances (approche politique) ou d'avantage concurrentiel (approche économique).

En France, le Président de la République a prononcé en décembre 2008 un discours fondateur sur l'égalité des chances, engageant les entreprises à redoubler d'efforts dans ce domaine.

Les entreprises, qu'il s'agisse de PME ou de grands groupes, participent de ce mouvement vers plus de diversité, à travers des engagements volontaires tels que la Charte de la diversité en entreprise, mais aussi par le biais d'accords et de chartes sectorielles, ainsi que par l'obtention de labels spécifiques.

Dans le monde et tout particulièrement en Europe, les entreprises sont nombreuses à mettre en œuvre des initiatives, voire des stratégies, en matière de diversité, et ce à différents moments clés : recrutement, rémunération, évolution professionnelle, emploi des séniors, égalité hommes-femmes, accès à la formation, restructuration de l'entreprise...

Les entreprises sont appelées à jouer ainsi un rôle majeur dans la prise en compte de la diversité de nos sociétés et des richesses dont elle est porteuse, à travers leurs initiatives, leurs stratégies, et leur gouvernance.

Introduction

- **Éléments de définition de la « diversité »**

« *La plus universelle qualité des esprits, c'est la diversité.* » (Michel de MONTAIGNE)

La diversité est un concept multiforme, sur lequel se sont penchées de nombreuses disciplines : politique, sociologie, philosophie, etc. Elle entretient des relations étroites et parfois dichotomiques avec des notions telles que l'unité, l'identité, l'égalité, l'intégration, la discrimination... Elle pose plus généralement la question du vivre ensemble.

La diversité est comprise de façon très diverse à travers le monde (idéal méritocratique en France, notion d'*inclusiveness* dans les pays anglo-saxons, présence de minorités ethniques distinctes dans certains pays Asiatiques, éléments historiques comme l'Apartheid en Afrique du Sud...).

- **Les entreprises et la diversité**

Assez récente dans le domaine économique, la notion de diversité est indissociable de celle de discrimination, dont elle serait le pendant positif : faire en sorte que des populations ou segments de populations, qui constituent de fait la France d'aujourd'hui, soient réellement représentés à tous les échelons et dans toutes les fonctions de l'entreprise. (Source : Novethic.fr)

Appliquée à l'entreprise, le terme « diversité » désigne la variété de profils humains qui peuvent exister en son sein (origine ethnique, régionale, sociale, patronyme, culture, âge, sexe, apparence physique, handicap, orientation sexuelle, diplômes, etc.). La prise en compte de la diversité par l'entreprise s'inscrit dans le mouvement plus global de la responsabilité sociale de l'entreprise, ou RSE, dont elle est une composante.

Le *diversity management* apparaît aux Etats-Unis dans les années quatre-vingt-dix. Il fait entrer dans la gestion des ressources humaines les mesures publiques de lutte contre les discriminations, afin d'en faire un avantage concurrentiel pour les entreprises. Au début des années deux-mille, les institutions européennes se penchent à leur tour sur la notion de diversité, en associant à leur réflexion le secteur privé, en accord avec l'objectif de développement économique durable inscrit dans la stratégie de Lisbonne. Avant son introduction en France, ce nouveau référentiel managérial a donc été développé outre-Atlantique et à l'échelle communautaire. (Source : Credoc)

I. Repérage de prises de position récentes de décideurs économiques et politiques sur la question de la diversité

1) Prises de positions notables dans le débat public français

- **Acteurs du monde politique**

Focus sur les prises de positions du Président de la République

Nicolas SARKOZY a prononcé mercredi 17 décembre 2008 un discours sur « l'égalité réelle des chances et la promotion de la diversité » à l'Ecole polytechnique. Le chef de l'Etat a dit souhaiter des « outils statistiques » pour mesurer la diversité. Pour mettre en place ces mesures, Yazid SABEG est nommé commissaire à la diversité et à l'égalité des chances. Le Président entend solliciter les entreprises pour encourager la diversité : « Je veux que le CV anonyme devienne un réflexe pour les employeurs ».

« L'égalité républicaine, c'est l'égalité devant la loi, l'égalité des droits et des devoirs, c'est l'égalité de dignité des personnes, c'est l'égalité des chances. L'égalité des chances : ce doit être la priorité d'aujourd'hui. »

« Si l'on regarde comment se distribuent les inégalités il apparaît clairement qu'en réduisant toutes les fractures sociales on réduira du même coup toutes les fractures ethniques, religieuses et culturelles. »

« Il faut (...) inciter les entreprises à introduire la diversité au cœur de leur gestion des ressources humaines. A partir d'une certaine taille, elles devront obligatoirement faire état dans leur bilan social des actions qu'elles conduisent sur ce sujet. Un « label diversité » sera créé pour valoriser les meilleures pratiques. Il sera attribué aux entreprises, aux administrations ou collectivités locales, engagées dans une démarche active de promotion de la diversité. (...) Je demande également que l'exécution des grands marchés publics de l'Etat pourrait être conditionnée à la mise en œuvre par les entreprises d'actions favorables à la diversité. Il faut utiliser tous les moyens pour inciter les acteurs à faire de ce sujet une priorité. »

Pour consulter l'intégralité du discours :

http://www.elysee.fr/download/?mode=press&filename=17.12_Ecole_Polytechnique_Palaiseau.pdf

« Nous voulons que plusieurs mesures facilitent la présentation aux concours des élèves boursiers : je pense en particulier à la suppression des frais d'inscription » pour les grandes écoles, a déclaré le chef du Gouvernement dans un discours à Reims, le 19 novembre 2009, lors d'un déplacement sur le thème de l'égalité des chances. « L'égalité, ce n'est évidemment pas l'uniformité. L'égalité ce n'est pas le nivellement des talents, ce n'est pas la fin des efforts : en un mot, l'égalité ce n'est pas l'égalitarisme. L'égalité, pour notre République, c'est l'égalité des droits, c'est l'égalité des devoirs, c'est l'égalité du respect, c'est aussi l'égalité des chances. (...) L'égalité des chances, c'est ce qui doit permettre à tous les citoyens d'être à armes égales dans l'accès à la réussite intellectuelle et sociale.»

Discours de François FILLON, Premier ministre, 19 novembre 2009

« (...) On a parfois l'impression que la croissance s'arrête au pied des barres HLM. Notre dynamisme économique, incontestable, semble avoir oublié des milliers de quartiers, de cités, qui restent comme des zones d'ombre sur la carte de France, et où habite pourtant près de 10% de la population française. Ces zones d'ombre, nous voulons aujourd'hui leur redonner du soleil. Il n'y a aucune raison que les quartiers dits sensibles ne redeviennent pas, pour emprunter l'expression du Président de la République, des quartiers populaires où il fait bon vivre. »

15 février 2008 - Engagement national pour l'emploi des jeunes des quartiers - Discours de Mme LAGARDE, ministre de l'Economie, de l'Industrie et de l'Emploi

« La diversité de notre pays disparaît en effet curieusement, à mesure que l'on progresse dans les responsabilités, d'où la nécessité d'adopter des mesures concrètes, notamment dans le domaine de l'égalité entre hommes et femmes. »

Installation du comité consultatif pour la diversité et l'égalité professionnelle, 16 février 2009 - Discours de Mme LAGARDE, ministre de l'Economie, de l'Industrie et de l'Emploi

« Se mobiliser pour l'emploi des seniors n'est pas seulement un objectif politique pour le gouvernement ou un impératif qui ferait appel à la mobilisation des seniors eux-mêmes. Sans la mobilisation des entreprises, cet objectif restera lettre morte et les seniors continueront à être les premiers à devoir subir le chômage et le sous-emploi. »

Mobilisation pour l'emploi des seniors. Discours de Xavier DARCOS, ministre du Travail, des Relations sociales, de la Famille, de la Solidarité et de la Ville, 3 novembre 2009

« L'expérimentation du CV anonyme (...) est l'une des mesures qui participent de la revalorisation de la valeur travail voulue par le Président de la République. Revaloriser le travail, c'est d'abord en faire un principe universel d'organisation des relations sociales. C'est refuser que s'y logent des motifs de discrimination, d'exclusion, ou d'injustice. C'est faire droit au mérite et à la compétence des individus et donner à chacun les mêmes chances de s'accomplir. C'est œuvrer à une société plus juste, plus ouverte et plus solidaire. »

Opération sur le CV Anonyme. Discours de Xavier DARCOS. 3 novembre 2009

« L'association Femmes, Débat et Société » (FDS) soutient pleinement la nécessité de légiférer pour renforcer la parité hommes-femmes dans les entreprises. Les Conseils d'administration n'étant d'ailleurs pas le seul lieu de décision où la parité doit être renforcée. FDS rappelle aussi que l'Etat se doit d'être précurseur sur ces questions en montrant l'exemple dans les conseils d'administration des entreprises publiques. *Communiqué de presse, 3 novembre 2009 – www.femme-debat-societe.com*

Le ministre de l'Education a annoncé mercredi 6 janvier 2010 avoir demandé à l'Inspection générale de l'Education nationale de réfléchir "à la nature" des concours des grandes écoles, dans l'objectif d'atteindre 30% de boursiers inscrits dans celles-ci. "Nous voulons sortir d'un système qui s'est complètement retourné en 30 ans" et "ne fait que reproduire les inégalités sociales", alors que l'école républicaine "était le moyen de lutter contre les prédéterminations sociales", a expliqué M. CHATEL sur LCI.

Luc CHATEL, ministre de l'Education, 6 janvier 2010

« C'est l'avenir de la science, qui a besoin que les jeunes filles soient demain beaucoup plus nombreuses qu'aujourd'hui à choisir des études scientifiques : à les choisir au lycée, à les choisir à l'université, à les choisir en classe préparatoire. Car je ne sais pas si la femme est l'avenir de l'homme, mais il est une chose dont je suis sûre : c'est que la femme est l'avenir de notre science. »

Remise des bourses "Pour les Femmes et la Science en France", discours de Valérie PECRESSE, ministre de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, 16 novembre 2009

« La France se priverait d'un nombre incalculable de ses jeunes talents en ne s'engageant pas dans le combat pour l'égalité des chances. Ce serait une faute : une faute envers l'avenir de notre pays ; une faute envers nos idéaux républicains, qui affirment haut et fort une vérité fondamentale : dans notre pays, c'est le mérite qui compte et chacun est partout à sa place, pourvu qu'il ait mérité de l'occuper. »

Signature du contrat d'établissement de l'IEP de Paris, discours de Valérie PECRESSE, 10 novembre 2009

« Nous devons agir de manière pragmatique pour inverser un paradoxe qu'on a laissé s'installer depuis des années. Il faut en finir avec cette hypocrisie consistant à glorifier le dynamisme et l'utilité sociale des jeunes retraités, tout en adoptant le raisonnement inverse dès qu'il s'agit de l'emploi des seniors. Ce paradoxe est très français (...), aux Etats-Unis notamment, on ne porte pas le même regard sur les seniors. »

Discours de Laurent WAUQUIEZ, Secrétaire d'État chargé de l'Emploi, Mobilisation pour l'emploi des seniors Maison de la RATP, mardi 3 novembre 2009

« Le constat est alarmant : 83 % des personnes handicapées ont un niveau (de formation) inférieur au BEP. Les entreprises du CAC 40 que j'ai réunies en novembre dernier pour signer la charte de l'insertion professionnelle des personnes handicapées m'ont dit que c'était la cause principale de leurs difficultés à recruter des personnes handicapées. (...) Les entreprises ont un rôle très important à jouer. Je pense aux banques qui ont mis en place des formations pour les personnes handicapées adaptées à leurs besoins de recrutement. C'est une excellente pratique qu'il faut encourager. »

Nadine MORANO, secrétaire d'Etat à la Famille et à la Solidarité, Le Monde / Expertises spécial handicap, 26 janvier 2010

« La France ne sait pas gérer sa diversité. En effet, bien que cette notion désigne une réalité humaine, sociale et historique évidente, elle a été longtemps refoulée, ignorée, à tel point qu'elle a pu susciter la méfiance ou la crainte. C'est un exemple inouï de jusqu'où un pays peut aller dans le déni de lui-même. Voilà une vraie marque de courage de la part du président d'inviter la France à assumer enfin cette réalité. »

Yasid SABEG, Commissaire à la diversité et à l'égalité des chances, interview, portail Internet du Gouvernement, 23 décembre 2008

Les propositions du rapport SABEG (mai 2009) :

Concernant les entreprises :

- Faire évoluer les méthodes de recrutement
- Susciter la création d'une fondation interentreprises pour promouvoir les bonnes pratiques en matière de diversité
- Promouvoir le label diversité
- Inscrire les actions en faveur de la diversité dans le bilan social des entreprises
- Inscrire la diversité au cœur du dialogue social

Lien vers le rapport :

<http://lesrapports.ladocumentationfrancaise.fr/BRP/094000202/0000.pdf>

Proposition de loi sur la représentation des femmes dans les conseils d'administration

La proposition de loi de M. Jean-François COPÉ et Mme Marie-Jo ZIMMERMANN « relative à la représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des conseils d'administration et de surveillance et à l'égalité professionnelle », n° 2140, a été déposée à l'Assemblée nationale le 3 décembre 2009.

Principales dispositions du texte :

- Articles 1^{er} et 2 - Meilleure mixité de la composition des conseils d'administration ou de surveillance des sociétés anonymes cotées (50 % d'administrateurs de chaque sexe)
- Article 3 - Échéancier de mise en œuvre : quota de 20 % au terme d'un délai de 18 mois à compter de la promulgation de la loi ; quota de 40 % 4 ans après la promulgation ; parité (50 %) 5 ans après la promulgation

Lien vers le dossier législatif :

http://www.assemblee-nationale.fr/13/dossiers/egalite_prof_hommes_femmes.asp

• Acteurs du monde économique et de la société civile

« Il est d'abord primordial que la France puisse se regarder telle qu'elle est, et non pas telle qu'elle croit être encore en ayant en tête une imagerie qui date des années cinquante ou même encore avant. Les entreprises peuvent y contribuer en s'assurant que, dans leur recrutement, la diversité de la France se reflète dans les équipes de l'entreprise.»

Laurence PARISOT, Présidente du MEDEF, février 2006

« Il faut que l'objectif de 30% de boursiers, ce soit école par école. Parce que sinon, c'est tout simple: quand vous avez 250 écoles d'ingénieurs et plus d'une centaine d'écoles de commerce, il suffit que dans les 10 premières de chaque catégorie il n'y ait pas de boursiers, ce sont les grandes écoles pour les riches, et au fur et à mesure qu'on descend dans la hiérarchie sociale et dans la hiérarchie des recrutements, on va trouver une proportion de boursiers de plus en plus importante ».

Richard DESCOINGS, directeur de Sciences Po Paris, France Inter, 6 janvier 2010

« Nos entreprises sont les institutions qui, en France, intègrent le plus grand nombre de personnes issues de la diversité. Cependant, la discrimination en entreprise est une réalité. Révoltante sur le plan de l'éthique, la discrimination en entreprise est aberrante sur le plan économique. Lutter contre les discriminations en entreprise n'est pas affaire de compassion, mais d'intérêt bien compris ! La génération du « baby boom » partant à la retraite, la France va connaître un déficit de main d'œuvre. Ce serait contre-productif de nous priver des réserves considérables de dynamisme, de compétences et de créativité qui existent chez nous, sous prétexte que ces personnes seraient différentes. Initiative d'entreprises destinée aux entreprises, la Charte les incite à agir pour être davantage représentatives de la société dans son ensemble. »

Claude BEBEAR, président d'IMS-Entreprendre pour la Cité, en charge du Secrétariat général de la Charte de la diversité, 2004

« Il s'agit d'un mouvement structurel. Aujourd'hui, il est évident pour toutes les grandes entreprises que la diversité est un avantage concurrentiel. Ne pas prendre en compte ce vivier de recrutement, se priver d'éventuels talents serait une erreur et une faute. C'est l'intérêt bien compris des entreprises que d'avancer sur ce sujet. Pour certains secteurs comme le nôtre, où la problématique du recrutement est centrale, c'est encore plus évident : GDF Suez doit embaucher 100 000 personnes d'ici à 2013. Nos métiers dans l'énergie et l'environnement nous amènent à intervenir au cœur des villes, des villages et des quartiers. Nous devons ressembler aux territoires pour lesquels nous travaillons.»

Gérard MESTRALLET, PDG de GDF Suez, 3 novembre 2009

« Nous savons à quel point l'engagement de nos collaborateurs est vital pour comprendre et satisfaire nos clients. C'est pourquoi nous attachons tant de prix à respecter et valoriser la diversité de parcours, de culture, de points de vue, de communautés d'appartenance. Cette diversité est une richesse sans laquelle l'entreprise ne pourrait, ni être fidèle à ses valeurs, ni réussir dans ses ambitions.»

Henri de Castries, Président du directoire d'AXA, site Internet du groupe

« Aujourd'hui le monde dans lequel nous vivons et travaillons est de plus en plus diversifié. Un monde d'individus d'horizons culturels et ethniques variés, ayant des styles, des perspectives, des valeurs et des croyances différentes. Un effectif diversifié dans toutes les fonctions et à tous les niveaux de l'entreprise renforce notre créativité. Nous comprenons mieux nos clients et pouvons ainsi développer et commercialiser des produits en phase avec leurs attentes. »

Jean-Paul AGON, Directeur Général de L'Oréal, site Internet du groupe

« Dans la diversité de la société moderne se trouve une multitude de talents prêts à s'exprimer avec générosité dans l'entreprise pour peu que nous leur fassions confiance. S'en priver par d'injustes discriminations est non seulement contraire à la loi, choquant sur le plan moral, mais encore nuisible à la performance du groupe.»

Martin BOUYGUES, site Internet du groupe

« Alors même que les femmes ne cessent de monter en compétence dans l'entreprise, est-il normal qu'elles soient à ce point absentes des conseils d'administration? »

Agnès FOURCADE, Présidente de Femmes Business Angels, Le Figaro, 19 janvier 2010

« Plutôt que de vouloir imposer, l'Etat doit faire confiance aux partenaires sociaux ou aux actionnaires. L'émergence des femmes dans la vie professionnelle ne peut pas relever seulement de la loi: il s'agit de faire changer les mentalités. (...) Des économistes ont prétendu que la crise financière n'aurait pas eu lieu si la parité dans les conseils d'administration avait été respectée. Je n'irai pas jusqu'à cette affirmation mais la présence des femmes dans les conseils d'administration peut éviter aux dirigeants de se polariser sur des enjeux de pouvoir, au détriment du quotidien.»

Marie-Christine OGHLY, présidente du Medef Ile-de-France, Le Figaro, 19 janvier 2010

« Le recours à la loi et aux quotas est le seul moyen pour provoquer un électrochoc. Les femmes sont prêtes pour cela: leur capacité à gérer vie privée et familiale en parallèle de leur vie professionnelle n'est plus à démontrer. Prétendre l'inverse est un prétexte à l'inertie. En parallèle, on pourrait imaginer l'imposition de critères de jugement de bonne gouvernance, et aussi une évaluation obligatoire des fonctions d'administrateurs.»

Pascale PEREZ, présidente de Derichebourg Polyurbaine et de Dedis, Le Figaro, 19 janvier 2010

« A condition que le système qui sera proposé aux entreprises soit réaliste et mesuré, je ne suis pas choqué par des quotas qui permettraient une représentation plus équilibrée des femmes dans les conseils d'administration.»

Véronique MORALI, présidente de Fimalac Développement, de Terrafemina, administrateur de Coca-Cola Enterprises aux Etats-Unis, Le Figaro, 19 janvier 2010

« Je suis pour la parité, c'est à mes yeux un progrès nécessaire et urgent et pas seulement pour les femmes mais pour la société dans son ensemble. En revanche, je suis beaucoup moins convaincue par l'idée qu'on y parviendra par des quotas. (...) Dans la sphère professionnelle, à tous les échelons de responsabilité et de décision, une équipe mixte est plus moderne, plus réactive, plus pertinente aussi. De manière générale, quand il y a plusieurs regards, cela marche mieux. »

Patricia BARBIZET, directeur général d'Artémis et présidente du comité d'investissement du FSI, Le Figaro, 19 janvier 2010

« La hausse du nombre de demandeurs d'emploi handicapés a été inférieure de 2,5 fois à celle des valides et, pour la première fois, ils ont eu plus accès à la formation que les autres. Grâce au plan de soutien, il y a eu 9.000 embauches de personnes handicapées qui n'auraient pas été réalisées sans cela en 2009. Si bien que, l'an dernier, 60.000 personnes handicapées sont entrées dans l'emploi, dont 60 % en CDI ou en CDD de plus d'un an. Malgré la crise, la discrimination en matière d'emploi et de formation vis-à-vis des personnes handicapées recule. C'est une très bonne nouvelle.»

Jean-Marie Faure, président de l'agefiph, Les Echos, 20 janvier 2010

2) Quelques prises de positions internationales

“Diversity has always been one of the main ingredients in our recipe for success. In fact, you could say that our people are the source of our competitive advantage. This success is achieved by giving our employees a work environment that allows them the chance to contribute their unique thoughts, diverse perspectives and creative ideas in order to find the best solutions.”

Brad ALFORD, Chairman and CEO, Nestlé USA

“For me, diversity and tolerance are the opposite of prejudice and prejudice is never acceptable. Diversity has a lot of advantages – for better quality when it comes to decisions and for better operating societies. Diversity has been a life-long journey for me but one I'm glad to be on as it is so obviously the right way to live, whether privately or corporately. (...) In the future, I'd like to see a number of appointments of women on senior level. If we want to have women at top level including on the board, we have to start now and we have. Diversity is all about career development.”

Clement BOOTH, Allianz board member, sponsor of Allianz's Diversity Council

“I think that many times when you look at diversity, you really see color, gender, age, sexual preference, and so forth. With inclusion, you look at all the ways people are different and how to ensure that they want to, and are able to, fully participate in all aspects of our business. So I can see the point that diversity is the beginning and inclusion is the culmination.”

Tracey GRAY-WALKER, Chief Diversity Officer, AXA Equitable Life Insurance Company

“At AIG, we define diversity as inclusiveness. It is not just diversity of race and gender but the primary, secondary and organizational ideas of diversity as well, so that where you're from makes a difference. Generally, that's how we define it, but it's very important to make sure inclusiveness is part of the diversity effort.”

Terri D. AUSTIN, Chief Diversity Officer, AIG

“Valuing diversity is not merely recognizing the legitimacy of differences, but relying on these differences for a competitive advantage - developing an environment of cooperation and communication that encourages colleagues to value and express differing ideas and viewpoints. Diversity is not only important, it is necessary to forming the best team. (...) The great thing about BASF's commitment to diversity is that it makes business sense. In today's competitive global marketplace, we have to capitalize on every business opportunity. That's why it makes sense to adopt practices that contribute to the bottom line. An effective diversity strategy does just that.”

Kurt Bock, CEO of BASF Corporation

“Companies focused on building competitive superiority in the global marketplace understand the importance of diversity and the role it plays in achieving success. Our commitment is very broad, extending far beyond the traditional ‘diversity’ areas of recruitment and advertising. Every key process in our company, including procurement, supply chain, product development, information management, sales and marketing, and community service, places a strong emphasis on diversity values.”

Marjorie Geller, Vice-President of recruiting, Johnson & Johnson

“We have long maintained diversity initiatives which help Wal-Mart build and retain a diverse workforce and supplier base, along with varied community outreach programs. We know that attracting diverse customers, associates and suppliers is critical to our success. Because of this commitment to diversity, we can better serve the millions of customers who shop at Wal-Mart each week and provide a positive work environment for our 1.4 million U.S. associates.”

Michelle Whitehead, senior director of professional recruitment

II. Benchmark de la prise en compte de la diversité par les entreprises en France et à l'international

1) Les obligations légales et réglementaires, le cadre institutionnel

La façon dont la question de la diversité est traitée à l'international et les solutions concrètes qui sont apportées sont nécessairement contrastées, du fait de traditions et de cadres juridiques très différents (statistiques ethniques autorisées et très développées aux Etats-Unis, mais interdites en France...).

• Architecture des textes applicables en matière de diversité

En France, les principaux textes de loi applicables sur la question de la diversité sont les suivants :

Textes internationaux introduisant un cadre moral :

- Déclaration universelle des droits de l'Homme du 10 décembre 1948
- Convention 111 de l'OIT (Organisme International du Travail) de 1958 concernant la discrimination en matière d'emploi et de profession, ratifiée par la France en 1981
- Convention internationale du 21 décembre 1965 sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale, transposée en droit français par la loi du 1/07/1972

Textes européens :

- Charte sociale européenne, Charte des Droits Fondamentaux Convention de sauvegarde des Droits de l'Homme et des Libertés fondamentales...
- Traités européens et notamment le Traité d'Amsterdam (voir *infra*)
- Directives européennes 2000/78/CE et 2000/43/CE

Textes français :

- Constitution Française du 4 octobre 1958
- Loi n° 87-517 du 10 juillet 1987 en faveur de l'emploi des personnes handicapées
- Loi du 16 novembre 2001 relative à la lutte contre les discriminations (transposition des directives européennes en droit français)
- Loi n° 2001-397 du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
- Loi de modernisation sociale n°2002-73 du 17 janvier 2002 (introduit la notion de « harcèlement moral »)
- Loi n° 2004-1486 publiée au journal officiel le 31 décembre 2004 (création de la HALDE, voir *infra*)
- Loi n° 2005-102 du 11 février 2005 sur l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées
- Loi n° 2006-396 du 31 mars 2006 pour l'égalité des chances
- Loi n° 2006-340 du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes
- Articles L122-45 et L122-52 du Code du travail
- Article 225-2 du Code pénal (pénalisation de la discrimination)

Extraits du préambule de la Constitution française :

« Nul ne peut être lésé, dans son travail et son emploi, en raison de ses origines, de ses opinions ou de ses croyances. »

« La France est une République indivisible, laïque, démocratique et sociale. Elle assure l'égalité devant la loi de tous les citoyens, sans distinction d'origine, de race ou de religion. »

Préambule de la constitution de 1946 : « La loi garantit à la femme, dans tous les domaines, des droits égaux à ceux de l'homme. »

Article I. : « La loi favorise l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives, ainsi qu'aux responsabilités professionnelles et sociales. »

Focus sur la place de la diversité dans les référentiels RSE

La notion de diversité apparaît dans de nombreux documents de références relatifs à la RSE, et notamment :

- Livre Vert de l'Union européenne sur la RSE (juillet 2001)
- Pacte mondial (principe n°6 : élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession)
- Global Reporting Initiative (reporting spécifique sur la politique d'égalité des chances et la lutte contre la discrimination)

• Point sur le cadre européen

La direction générale «Emploi, affaires sociales et égalité des chances» de la Commission européenne œuvre à la création d'emplois plus nombreux et de meilleure qualité, à l'ouverture de la société à tous les citoyens et à l'égalité des chances pour tous.

- *L'Union agit en matière d'intégration sociale et de lutte contre les discriminations*, en soutenant des mesures destinées à lutter contre la pauvreté et l'exclusion, réformer les systèmes de protection sociale, analyser les nouvelles tendances démographiques et sociales, agir contre toute forme de discrimination, promouvoir les droits fondamentaux et renforcer l'intégration des personnes handicapées.
- *L'Union européenne est également active sur la question de l'égalité entre les femmes et les hommes*, en proposant une législation et des programmes visant à améliorer cette égalité et en garantissant la prise en compte de cette question dans tous les domaines d'action de la Communauté.

L'article 13, introduit par le Traité d'Amsterdam (entré en vigueur en 1999), donne à la Communauté les compétences spécifiques pour prendre les mesures nécessaires en vue de combattre toute discrimination fondée sur le sexe, la race ou l'origine ethnique, la religion ou les convictions, un handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle.

Sur cette base, la Communauté européenne a adopté deux directives protégeant les habitants de l'Union européenne de toute discrimination fondée sur la race et l'origine ethnique (c'est la directive sur l'égalité raciale) et sur la religion ou les convictions, un handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle (c'est la directive cadre sur l'égalité de traitement en matière d'emploi).

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

<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:32000L0078:fr:HTML>

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

<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:32000L0043:fr:HTML>

Par-delà cette base réglementaire, l'Union entend promouvoir les bonnes pratiques des entreprises et autres acteurs en matière de diversité. En particulier, la Commission a mis au point un Plan d'action européen en faveur des personnes handicapées pour la période 2003-2010 en vue d'intégrer les questions relatives au handicap dans toutes les politiques pertinentes de la Commission.

Sur le plan de la sensibilisation, la Commission européenne a lancé en 2003 une campagne qui se poursuit à ce jour : « Pour la diversité, contre les discriminations ». Cette campagne œuvre de concert avec tous les acteurs impliqués dans la lutte contre la discrimination, via la création de partenariats entre les représentants des organisations non gouvernementales (ONG), des entreprises, des associations de salariés, des syndicats et des autorités régionales et nationales. Des dépliants, fiches techniques, guides à l'attention des PME... sont disponibles en ligne. Par ailleurs, 2007 fut l'Année européenne de l'égalité des chances. La mise en œuvre en France a été confiée à la HALDE.



Site de la campagne « Pour la diversité, contre les discriminations »

http://ec.europa.eu/employment_social/fdad/cms/stopdiscrimination/?langid=fr

Bilan de l'Année européenne pour l'égalité des chances :

http://www.halde.fr/IMG/pdf/rapport_annee_europeenne.pdf

- **Point sur le cadre français**

En France, les discriminations sont interdites par la loi. Selon le droit français, discriminer consiste à traiter de manière défavorable une personne plus qu'une autre, dans une situation comparable et pour un motif prohibé. 18 critères de discriminations sont actuellement prohibés par la loi : âge, sexe, origine, situation de famille, orientation sexuelle, mœurs, caractéristiques génétiques, appartenance vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une race, apparence physique, handicap, état de santé, état de grossesse, patronyme, opinions politiques, convictions religieuses, activités syndicales. (Source : HALDE)

La discrimination peut être directe (réduire l'accès à un poste en fonction de la couleur de peau, du patronyme, de l'âge, du sexe, etc.), mais aussi indirecte (par exemple, avec un programme de repérage des hauts potentiels dans l'entreprise incluant une limite d'âge entre 25 et 30 ans, ce qui peut défavoriser les femmes, qui à ce moment de leur vie sont occupées par l'éducation de leurs jeunes enfants).

Toute personne qui s'estime victime d'une discrimination peut porter plainte au civil et/ou au pénal. L'entreprise peut être condamnée comme personne morale, ainsi que l'ensemble des personnes physiques ayant participé à l'acte discriminatoire (même de manière non-intentionnelle). Les sanctions encourues peuvent aller jusqu'à trois ans de prison et 45 000 euros d'amende pour les personnes physiques, à 225 000 euros d'amende pour les personnes morales.

La loi n° 2006-396 du 31 mars 2006 pour l'égalité des chances introduit des mesures relatives à l'égalité des chances et la lutte contre les discriminations. L'Agence nationale pour la cohésion sociale et l'égalité des chances est chargée de mettre en œuvre les orientations gouvernementales en matière de politique de la ville, de lutte contre les discriminations et d'égalité des chances. Récemment, l'ACSE a été chargée d'accompagner la mise en œuvre du plan « Espoir Banlieues ». En matière d'emploi, l'ACSE soutient des projets de création d'entreprise, des dispositifs de parrainage et d'accompagnement renforcé à l'emploi public ou privé... A signaler que de nombreux accords-cadres ont été signés avec des entreprises, fédérations et filières : Adecco France, Groupe Casino, Assemblée permanente des chambres de métiers, Fonds d'assurance formation du travail temporaire...

Lien vers le texte de loi du 31 mars 2006 :

http://www.lacse.fr/ressources/files/Agence_new/joe_20060402_0079_0001.pdf

Focus sur la diversité dans la loi dite NRE

La loi n°2001-420 du 15 mai 2001 relative aux nouvelles régulations économiques concerne environ 700 entreprises cotées en Bourse et de droit français, tenues de rendre compte annuellement de leurs impacts sociaux et environnementaux dans le cadre du rapport de gestion que présente le conseil d'administration, ou le directoire, à l'assemblée générale des actionnaires.

En ce qui concerne le reporting sur la diversité et la non-discrimination, le décret de la loi NRE ne mentionne pas le terme « diversité » mais oblige les entreprises à rendre compte dans deux domaines : l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ; l'emploi et l'insertion des travailleurs handicapés.

Lien vers le texte de loi :

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000000223114>

Focus sur la HALDE (Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité)

En France, la lutte contre les discriminations s'est faite par le biais de la création d'une haute autorité : la HALDE. 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.

La HALDE agit pour la promotion de l'égalité avec l'ensemble des acteurs de l'emploi : grandes entreprises, intermédiaires de l'emploi, PME, TPE, artisanat et partenaires sociaux.

La HALDE interroge annuellement les grandes entreprises sur les actions qu'elles mènent pour prévenir les discriminations et promouvoir l'égalité. Les réponses des entreprises sont analysées et font l'objet d'un guide « que répondent les entreprises à la HALDE ? ».

- **La question de la discrimination positive**

La discrimination positive se définit comme un ensemble de mesures visant à favoriser certaines personnes appartenant à des catégories dont des membres subissent ou ont subi des discriminations systématiques. Pour certains, cette politique serait exercée au détriment d'autres catégories et s'opposerait au principe d'égalité de droit. Pour d'autres, elle permettrait la promotion sociale, économique et politique de groupes discriminés.

La discrimination positive est née aux Etats-Unis. Le premier à utiliser l'expression Affirmative action est le président américain John FITZGERALD KENNEDY. C'est dans les années soixante qu'ont été développées des politiques de discrimination positive en faveur de populations victimes d'un passé de discriminations (Noirs, Hispaniques...) dans trois domaines : attribution des marchés publics, entrée à l'Université et dans la fonction publique, grâce à un système de quotas et de places réservées.

En France, la loi du 10 juillet 1987 en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés impose à toute entreprise de 20 salariés ou plus d'employer au moins 6% de travailleurs handicapés. Par ailleurs, depuis l'année scolaire 2000–2001 des conventions ZEP/Grandes écoles permettent à des lycéens issus des cités défavorisées d'intégrer certaines grandes écoles sans avoir à passer le concours commun.

Cependant, à la différence des Etats-Unis ou d'autres pays où la discrimination positive s'appuie explicitement sur les caractères personnels et interchangeables de l'individu (appartenance ethnique, religieuse, caste d'origine), la France ne connaît que les inégalités socioéconomiques ou territoriales, refusant à ce jour toute référence à l'origine ethnique des individus dans les statistiques démographiques.

Discrimination positives : les politiques menées dans d'autres pays

Dans les universités finlandaises, des quotas sont réservés aux étudiants appartenant à la minorité suédoise. Sur le marché du travail, les femmes sont parfois préférées aux hommes dans les secteurs où la situation est déséquilibrée.

En Allemagne, l'article 3 de la constitution porte sur l'égalité en droit quels que soit le sexe, la race et l'origine sociale. A qualification égale, il peut arriver que les femmes soient préférées aux hommes, et les handicapés aux valides. De nombreux débats ont eu lieu dans le courant de l'année 2009 concernant l'intégration d'élèves socialement défavorisés à l'Université de Berlin.

En Norvège, les entreprises publiques et semi-publiques doivent embaucher 40 % de personnes d'un même sexe.

En Autriche, le programme FluEQUAL financé par le Fonds social européen (EQUAL) permet aux demandeurs d'asile de trouver plus facilement du travail; il leur propose des cours d'allemand et une formation professionnelle et il les encourage à accéder au marché du travail.

Au Royaume-Uni, l'université de Birmingham a établi un programme qui attribue des bourses aux étudiants handicapés (y compris les étudiants dyslexiques) pour les aider dans leurs études.

Au Royaume-Uni, les entreprises mesurent la diversité d'origine ethnique et raciale. Toute personne embauchée peut, sur la base du volontariat, remplir un questionnaire où figure l'origine raciale. L'entreprise peut donc suivre l'évolution de ses effectifs.

L'Organisation néerlandaise pour la recherche scientifique (NWO) a établi un programme de bourses visant à augmenter le nombre des chercheurs issus de minorités ethniques qui poursuivent des recherches en doctorat dans les universités du pays.

En Hongrie, l'article 19/A du décret du gouvernement 268/2000 sur les règles générales relatives aux procédures d'admission dans les universités précise que les candidats socialement défavorisés (hommes ou femmes) seront admis dans une université s'ils atteignent 80 % du seuil d'admission défini pour l'université concernée.

Au Canada, en matière d'emploi des personnes handicapées, une politique systématique a été mise en place pour aider les employés et les responsables afin qu'ils puissent facilement évaluer leurs besoins et formuler des demandes de solutions techniques adaptées.

Aux Pays-Bas, un réseau de personnes homosexuelles, bisexuelles et transsexuelles a été développé au sein du syndicat Roze pour répondre aux problèmes rencontrés par cette communauté lors de la recherche d'un emploi et à l'hostilité de certains environnements de travail.

2) Les engagements volontaires en matière de diversité

Ces engagements sont de natures diverses :

Les accords nationaux interprofessionnels, par exemple :

- Accord national interprofessionnel du 1^{er} mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre hommes et femmes
- Accord national interprofessionnel du 13 Octobre 2005 relatif à l'emploi des seniors en vue de promouvoir leur maintien et leur retour à l'emploi
- Accord national interprofessionnel du 26 Octobre 2006 relatif à la diversité dans l'entreprise

Les Chartes d'engagements, par exemple :

- Charte de la diversité (voir *infra*)
- Charte du Réseau Net-Emploi (mise en place par l'ANPE pour les sites proposant des offres d'emploi)
- Charte de l'égalité entre les hommes et les femmes (8 mars 2004)
- Charte des entreprises de travail temporaire pour la non-discrimination, l'égalité de traitement et la diversité (voir *infra*)

Les labels et les normes, par exemple :

- Label Diversité (AFNOR)
- Label Egalité Professionnelle (AFNOR)
- Norme de Responsabilité sociale SA 8000

• **La Charte de la diversité en entreprise**

Lancée fin 2004 par Claude BEBEAR et Yazid SABEG, suite à deux rapports publiés par l'Institut Montaigne (« Les Oubliés de l'égalité des chances » et « Des Entreprises aux couleurs de la France »), 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 est soutenue par les principales organisations patronales, de nombreux réseaux d'entreprises et des organismes publics.



Plus de 1700 entreprises ont signé la Charte de la diversité à ce jour et se sont ainsi engagées à promouvoir la diversité, notamment culturelle et ethnique, en leur sein et aux différents niveaux de qualification. Le secrétariat général de la Charte de la diversité est installé à IMS Entreprendre pour la Cité, association présidée par Claude BEBEAR. Il est chargé de promouvoir le déploiement et la mise en œuvre de la Charte de la diversité dans les entreprises.

Pour télécharger la Charte :

<http://www.institutmontaigne.org/medias/documents/Dossier%20de%20presentation%20Charte.pdf>

Dossier de présentation de la Charte :

http://www.equal.fr/fr/articles/ressources/labels-chartes-accords-outils/IMG/pdf/Charte_de_la_diversite_dossier_de_presentation.pdf

Quelques exemples de recommandations de l'Institut Montaigne pour promouvoir la diversité dans l'entreprise et dans la société française

- Mettre en œuvre un plan d'orientation et de formation aux "20 métiers de demain" pour les jeunes
- Généraliser et formaliser les conventions entre les ZEP et les grandes écoles

Concernant plus particulièrement les entreprises :

- Réaliser annuellement une photographie statistique de l'entreprise sur une base anonyme, chaque salarié déclarant ou non appartenir à une minorité visible
- Rendre systématiquement anonymes les CV
- Favoriser l'accès à un premier entretien pour des jeunes diplômés issus des quartiers
- Promouvoir le recours à des « audits diversité » au sein des entreprises

Focus sur la sensibilisation menée par IMS-Entreprendre pour la Cité

Créé en 1986, IMS-Entreprendre pour la Cité fédère un réseau de 200 entreprises. Sa vocation est de les aider à intégrer, dans leur politique de Responsabilité Sociale, des démarches d'Engagement Sociétal innovantes, répondant à la fois à leurs enjeux de développement et aux attentes de la Société. Parmi les pôles d'expertise de l'association : « Promotion de la diversité » et « Entreprises & Quartiers ».

Assurant le secrétariat général de la Charte pour la diversité, IMS-Entreprendre pour la Cité mène des actions de sensibilisation notamment auprès des entreprises et publie régulièrement des guides pratiques sur des questions liées à la diversité, par exemple en mai 2009 sur le thème « Gérer la diversité religieuse en entreprise ».

• La Charte de l'égalité entre les hommes et les femmes

Le 8 mars 2004, la ministre en charge de la parité, a remis au Premier ministre la Charte de l'égalité, entre les hommes et les femmes. Ce document fonde l'action du Gouvernement en vue d'une égalité réelle entre hommes et femmes. Il recense près de 300 actions menées par les pouvoirs publics, les associations, les élus, les chambres consulaires et les partenaires sociaux.



La Charte représente une avancée majeure pour la promotion des droits des femmes et un véritable changement social. Elle définit cinq axes de progrès : la parité politique et l'accès à la prise de décision ; l'égalité professionnelle ; le respect de la dignité de la personne ; l'articulation des temps de vie – professionnelle, personnelle familiale, sociale et civique ; la solidarité européenne et internationale.

Le bilan réalisé le 7 mars 2007 fait état d'un taux de réalisation des engagements de 75 %

Plaquette de présentation :

http://www.travail-solidarite.gouv.fr/espaces/femmes-egalite/grands-dossiers/charte-egalite/IMG/pdf/plaq_charte.pdf

Charte dans son intégralité :

http://www.travail-solidarite.gouv.fr/espaces/femmes-egalite/grands-dossiers/charte-egalite/IMG/pdf/charte_egalite.pdf

- **Un exemple de charte sectorielle : la Charte du Prisme (travail temporaire)**

Il s'agit de la Charte des entreprises de travail temporaire pour la non-discrimination et pour l'égalité de traitement et la diversité, signée en 2005. Par cette charte, le PRISME s'engage à mener des actions concrètes, et notamment : sensibiliser ses réseaux et agences sur les questions de discrimination, en utilisant des outils d'information et de formation notamment ceux des programmes européens ESPERE et LATITUDE ; élaborer un module de formation sur la discrimination, intégré dans les programmes de formation des salariés ; mettre en place un comité d'éthique de la profession ; subordonner toute nouvelle adhésion au PRISME à l'engagement de respecter la charte.

http://prisme.eu//Addon_Site/Upload/Autres/Charte_18_novembre_2005.pdf

- **Le Label Diversité**

Mis en place par l'AFAQ / AFNOR, le Label Diversité associe depuis 2009 l'Etat, les partenaires sociaux et l'ANDRH et 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.

Le label consiste à répondre précisément aux items d'un cahier des charges spécifique et à se soumettre à l'avis d'une commission externe multipartite composée d'experts et de parties prenantes. Il est délivré aux organismes pouvant attester de leur exemplarité en matière de diversité.



Informations complémentaires :

<http://www.afnor.org/fr/certification/lbh004>

- **Le Label Egalité Professionnelle**

Afin de valoriser l'égalité entre les hommes et les femmes dans les entreprises, un Label Egalité a été mis en place fin 2004, à l'initiative du gouvernement. Il récompense l'exemplarité des pratiques des entreprises, administrations ou associations dont le dossier a été jugé recevable par l'organisme de certification, l'AFAQ.



L'évaluation se fait sur plusieurs critères répartis dans 3 champs : les actions menées dans l'entreprise en faveur de l'égalité professionnelle, la gestion des ressources humaines et du management et enfin la prise en compte de la parentalité dans le cadre professionnel.

Informations complémentaires :

<http://www.afnor.org/fr/certification/lbh002>

3) Quelques initiatives d'entreprises repérées en France en matière de diversité

Le respect de la diversité en entreprise peut être appréhendé à différents moments clefs :

- *Recrutement* (engagement formalisé et visible pour un recrutement diversifié, mise au point d'objectifs et d'indicateurs de suivi, CV anonyme, recrutement par simulation, recrutement en fonction des aptitudes, testing mené par un organisme extérieur...)
- *Rémunération* (participation rémunérée à des programmes de tutorat pour les seniors...)
- *Evolution professionnelle* (coaching spécifique, validation des acquis, bilans de compétences, accompagnement à la mobilité...)
- *Accès à la formation* (programme des formations spécifiques...)
- *Conditions de travail* (travail posté, maintien dans l'emploi, adaptation des conditions de travail, bilans de santé, télétravail...)
- *Restructuration et réorganisation* de l'entreprise

Ces initiatives notables peuvent concerner l'égalité hommes/femmes, la question de handicap, de l'âge, de l'origine sociale, etc.

• **Initiatives concernant l'égalité hommes/femmes**

FRANCE TELECOM favorise l'accès des femmes aux postes à responsabilités

Le programme « Esperluettes » porte sur les points suivants : mise en place des initiatives personnalisées telles que le parrainage et le coaching dans la gestion des carrières féminines du groupe ; mise en place d'un site Intranet favorisant la communication et l'information sur ces problématiques ; mise en place d'indicateurs chiffrés permettant de mesurer l'égalité effective entre les femmes et les hommes.

<http://www.worldforum-lille.org/index.php/fr/content/download/1534/6582/file/France%20télécom%20-%20femmes%20V3.pdf>

La SOCIETE GENERALE gère la maternité de ses employées

L'objectif de promotion de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est fixé dans l'accord du 30 juin 2005, signé par la Direction et quatre organisations syndicales. Lors d'un retour de congé maternité ou parental, les intéressées sont considérées comme public prioritaire dans le cadre des périodes de professionnalisation. Elles suivent systématiquement une « action de remise à niveau » sur le poste de travail afin de prendre connaissance des différentes évolutions. Par ailleurs, la mobilité géographique est étudiée en fonction des contraintes familiales. Pour les femmes de 45 ans et plus ayant eu au moins un enfant, leur dossier est examiné pour identifier d'éventuels écarts de situation liés à un congé maternité.

http://www.worldforum-lille.org/index.php/fr/content/download/599/2352/file/Societe%20generale_parity.pdf

Egalité salariale hommes / femmes chez FRANCE DECOUPE (Rhône Alpes)

Cette entreprise de 50 salariés, leader dans la transformation des matériaux souples au service de producteurs et distributeurs, recrute des salariés avec un faible niveau de formation et les forme en interne par un système de tutorat. En 2006, un audit interne (grille d'entretien

annuel) a mis en évidence des écarts de rémunération importants et apparemment non justifiés entre hommes et femmes. Un réajustement des salaires a eu lieu en fonction de trois critères : compétences, comportement, ancienneté. Certaines salariées ont ainsi vu leur salaire réajusté de 10 %. Le réajustement s'est fait sur trois ans.

<http://www.halde.fr/IMG/alexandrie/2735.PDF>

- **Initiatives concernant le handicap**

BONDUELLE favorise l'intégration des handicapés

Le groupe s'est engagé à mettre en place un plan d'actions pour l'embauche des personnes handicapées en signant le 27 novembre 2006 avec les partenaires sociaux l'accord « Handipol Bonduelle » décliné en 5 axes : recrutement et formation, maintien de l'emploi, Formation/qualification des personnes handicapées, partenariat avec le milieu protégé comme les Centres d'Aide par le Travail, information et communication auprès des salariés.

http://www.worldforum-lille.org/index.php/fr/content/download/489/1870/file/Bonduelle_Handicap.pdf

L'aménagement des tournées pour les facteurs ayant des restrictions d'aptitude – LA POSTE

Lancée en tant que « bonne pratique », la démarche a été généralisée début 2007 à tous les établissements de la Direction du Courrier dans le cadre du programme stratégique « Facteurs d'Avenir » : chaque Directeur d'établissement appuyé par l'organisateur de la production et les équipes de prévention identifie une tournée réservée pour les personnels qui présentent des restrictions d'aptitudes temporaires ou définitives. L'identification de cette tournée s'effectue en amont. Cela concerne les personnes en situation de handicap, mais aussi les seniors.

<http://www.charte-diversite.com/docs/data/outils/documents/2009.06-bonnes-pratiques-seniors-vigeao.pdf>

Recrutement de personnes handicapées - Société de nettoyage CLEANING

Cleaning est une entreprise de nettoyage industriel dans le Nord de la France. L'entreprise compte une centaine de salariés dont 80 % de femmes. Elle compte 13 % de salariés handicapés. De par son parcours, le dirigeant était particulièrement sensible aux questions d'emploi des personnes handicapées. Des actions de formation et un suivi régulier de ces salariés ont été mis en place. Les aides financières perçues sont réinvesties en formation, l'adaptation des outils de travail, l'accompagnement et la formation des salariés concernés. Depuis 2006, l'entreprise développe par ailleurs l'utilisation des produits d'entretien « verts ».

<http://www.halde.fr/IMG/alexandrie/2735.PDF>

- **Initiatives concernant les seniors**

LA MONDIALE et l'emploi des seniors

En 2005, La Mondiale (assurances) a signé un accord sur l'emploi des seniors en direction de son propre personnel : actions de tutorat, monitoring spécifique de la situation salariale des salariés plus âgés, aménagement du temps de travail, bilans réguliers.

http://www.worldforum-lille.org/index.php/fr/content/download/595/2320/file/LaMondiale_age.pdf

Maintien dans l'emploi des salariés âgés chez AUTOROUTES DU SUD DE LA FRANCE

Il s'agit de préparer les salariés, l'encadrement et plus largement l'entreprise ASF à travailler plus longtemps ; mener un diagnostic d'impact sur les effets du vieillissement dans la filière viabilité et donner à l'encadrement des éléments d'action; développer l'accompagnement post accident en s'appuyant sur l'expérience des anciens; faciliter les mobilités de la maîtrise d'encadrement après 40 ans en effectuant un point bilan carrière; étudier l'opportunité de

développer la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE); adapter la pédagogie et le contenu des formations en prenant en compte le vieillissement; prendre en compte les impacts physiologiques liés au vieillissement dans l'organisation du travail posté.

http://www.halde.fr/spip.php?page=article&id_article=9124

Un réseau de Référents carrière pour accompagner les Seniors – AREVA

Un réseau de Référents carrière est mobilisé pour l'animation et le conseil aux Seniors engagés dans ce processus. Ces référents, managers ou responsables Ressources humaines, sont des professionnels reconnus, dotés d'une connaissance approfondie des métiers de l'entreprise, expérimentés en gestion des carrières, et intéressés par les enjeux de « knowledge management ». Leurs missions : « coacher » le Senior dans sa réflexion de carrière; contribuer à la définition d'un plan d'action concerté entre le Senior, le management et les RH suite à l'entretien de carrière ; contribuer à assurer un suivi personnalisé.

<http://www.charte-diversite.com/docs/data/outils/documents/2009.06-bonnes-pratiques-seniors-vigeao.pdf>

Recrutement de seniors - Groupe DUBREUIL (Vendée)

Ce groupe aux activités multiples (commerce, distribution et service après-vente) réunit des PME filialisées. Le groupe a souhaité intégrer des seniors pour équilibrer la pyramide des âges et servir de tuteurs au nombreux jeunes pris en alternance. Une opération de sensibilisation a donc été menée dans ses filiales, notamment par le biais du journal interne. Le groupe s'interroge maintenant sur la façon de formaliser sa démarche et de mieux communiquer à son sujet.

<http://www.halde.fr/IMG/alexandrie/2735.PDF>

- **Initiatives en matière d'origine sociale**

BNP PARIBAS s'engage pour la diversité des origines sociales

Fin 2005, BNP Paribas a décidé de créer via sa Fondation un programme spécialement dédié au développement de l'emploi et à l'intégration dans les zones urbaines sensibles : le "Projet Banlieues". L'objectif de ce projet est d'aider à la création d'emplois, à l'accompagnement scolaire aux enfants en difficultés et de créer du lien social dans les quartiers sensibles. BNP Paribas alloue, par ailleurs, un million d'euros par an de taxe d'apprentissage à des collèges situés en Zone d'Education Prioritaire. En 2006, BNP Paribas a signé la Charte de l'Égalité des Chances dans le monde de l'éducation afin de développer les actions entre les entreprises et le monde éducatif.

<http://www.bnpparibas.com/fr/actualites/developpement-durable.asp?Code=LPOI-7NBJYP&Key=BNP%20Paribas%20obtient%20le>

Sensibilisation du personnel à la diversité et à l'égalité de traitement BATISOL PLUS

Cette PME est spécialisée dans le carrelage et le revêtement de sols souples. Signataire de la Charte de la diversité, le dirigeant a souhaité mettre en place une action de formation à la diversité et à la lutte contre les exclusions pour l'ensemble de son personnel afin qu'il s'approprie le sujet et modifie peu à peu ses comportements, d'autant plus que l'entreprise est implantée dans une zone comptant une importante population maghrébine. Une formation a été organisée avec l'ensemble du personnel, animée par un spécialiste des questions de l'exclusion. L'entreprise a également communiqué dans la presse et participé à des tables rondes sur le sujet (MEDEF...).

<http://www.halde.fr/IMG/alexandrie/2735.PDF>

- **Autres initiatives en matière de diversité**

LEROY MERLIN et le recrutement sans CV

Depuis plus de 10 ans, Leroy Merlin France a recours à la méthode dite des habiletés. Cette méthode de recrutement « sans CV » a été initiée en 1996 par Leroy Merlin en partenariat avec l'ANPE. Elle est basée sur l'analyse des aptitudes et capacités des candidats à réagir en situation de travail donnée. Une grande diversité des profils est constatée, ce qui permet que les équipes ressemblent aux clients. En 2006, 280 personnes ont été recrutées par la méthode des habiletés. 60 % d'entre elles n'auraient pas été recrutées sans cette méthode.

http://www.worldforum-lille.org/index.php/fr/content/download/591/2288/file/Adeo_recrutement.pdf

ESSILOR – Mise en place d'une procédure d'alerte en cas de discrimination

Le dispositif d'alerte s'inscrit dans le cadre de la Charte de prévention des discriminations illicites dans l'entreprise, signée avec les organisations syndicales, le 22 avril 2002. Le champ d'application de cette charte couvre notamment : les conditions d'accès à l'emploi, à un stage, critères de sélection, conditions de recrutement, conditions de mutation ou de reclassement et promotion professionnelle ; la rémunération ; l'accès à la formation ; les conditions de travail.

http://www.halde.fr/spip.php?page=article&id_article=9112

AXA France – Sensibilisation des collaborateurs sur le thème de la diversité

Par la communication, le groupe AXA souhaite susciter l'adhésion des collaborateurs sur la démarche entreprise en faveur de la Diversité. Cette politique de sensibilisation comprend notamment : diffusion à l'ensemble des salariés, via le journal interne de l'Entreprise, d'informations sur la charte de la Diversité, sur le CV anonyme ; présentation d'un dossier d'information aux équipes RH réunies en séminaire ; sensibilisation des dirigeants lors des Universités d'été 2005 AXA; diffusion d'une brochure de présentation de l'accord à l'ensemble des salariés ; campagne d'affichage à l'occasion de la Semaine du Développement Durable ; sensibilisation à cette thématique dans les supports destinés aux managers pour animer leurs réunions d'équipes.

http://www.halde.fr/spip.php?page=article&id_article=9116

Chez ADIA, ce sont les compétences qui priment

L'entreprise a lancé en 2003 une campagne d'affichage grand public sur plusieurs années, aux visuels, aux textes et au slogan percutants : « Ne vous fiez pas aux apparences, fiez-vous aux compétences ». Une enquête avait également été menée en lien avec un sociologue : un testing prouvant la discrimination à l'embauche (ADIA/ Jean-François AMADIEU Paris-I, mai 2004). Par ailleurs, ADIA expérimente depuis plusieurs années le CV anonyme.

<http://emploi.france5.fr/emploi/droit-travail/discrimination/10145104-fr.php>

TOTAL a mis en place un conseil de la diversité

Le Conseil de la Diversité a été créé en mai 2004 sous l'impulsion du Comité Exécutif, il est d'ailleurs présidé par l'un de ses membres. Complémentant et éclairant les actions menées au sein de la Direction de l'Innovation Sociale et de la Diversité, il est composé de représentants et représentantes des diverses activités du Groupe et a pour but d'assurer le suivi du plan pour la Diversité et de rendre compte, chaque année, à la Direction générale.

http://careers.total.com/diversite/01/fr/03_conseils.htm

SANOFI-AVENTIS communique sur la diversité en interne

De nombreuses actions de communication et de sensibilisation en matière de diversité ont été conduites en 2008 sur un large éventail de fonctions au sein du Groupe. Par exemple, les responsables Ressources Humaines ont été sensibilisés lors d'un séminaire international en

avril 2008 qui réunissait près de 250 managers venus de 60 pays. La sensibilisation des managers internationaux s'est poursuivie lors du séminaire annuel d'intégration (400 managers en trois ans). Le magazine interne, TONIC, traduit en 26 langues, envoyé à tous les collaborateurs, a présenté les engagements du Groupe en matière de diversité dans une rubrique « Tour du monde » illustrant des initiatives de filiales.

http://www.sanofi-aventis.com/binaries/RDD_2008_FR_tcm29-24844.pdf

Chez CARGLASS, le programme OPTIM'HOMMES

En 2006, Carglass a mis en place un contrat de professionnalisation à destination de jeunes ayant une qualification initiale faible et également en direction de salariés handicapés. Dix jeunes de niveau CAP/BEP ou souhaitant changer d'orientation professionnelle ont été recrutés. L'objectif : favoriser l'insertion de jeunes qui n'auraient pas pu être intégrés du fait de leur faible qualification initiale en leur apprenant un métier très spécifique. A l'issue du contrat de professionnalisation, 90% des jeunes ont obtenu la qualification conventionnelle collective d'Opérateur Poseur.

<http://www.imsentreprendre.com>

Objectivation des procédures de recrutement - Compagnie d'assurances MUTAC (Hérault)

Cette Mutuelle de prévoyance obsèques (PME) a souhaité obtenir une certification ISO 9001. L'entreprise a profité de cette démarche pour réorganiser les processus ressources humaines en les basant sur le principe de la non-discrimination, et en l'appliquant en premier lieu au recrutement puis à l'entretien annuel d'évaluation. Une expérimentation a été menée concernant le CV anonyme et le parcours de recrutement a été standardisé, avec l'introduction d'un test d'aptitude. Une évaluation du dispositif est en cours.

<http://www.halde.fr/IMG/alexandrie/2735.PDF>

Focus sur la situation des PME

A noter que depuis quelques années, les PME se font plus actives en matière de diversité dans l'entreprise : 68 % des PME françaises ont activement favorisé la diversité et l'égalité au travail au sein de leur entreprise en 2007, selon une étude publiée en février 2008 par Grant Thornton.

Cependant, les PME se heurtent à des difficultés particulières : dans les grandes entreprises, la promotion de la diversité passe avant tout par la DRH, mais les petites entreprises ne sont pas structurées de la même façon et les démarches « diversité » sont souvent peu formalisées.

Une étude du Credoc commandée par la HALDE en 2007 fait toutefois apparaître que le discours sur la diversité est généralement bien reçu par les chefs d'entreprises français, notamment dans la mesure où il permet de répondre aux difficultés de recrutement. L'engagement du patron de PME est primordial pour impulser un changement de pratiques, de même que la possibilité de s'appuyer sur un réseau d'entrepreneurs et de partenaires sociaux partageant les mêmes valeurs.

La HALDE a par ailleurs publié une brochure à destination des petites entreprises et de l'artisanat. Réalisé avec les organismes professionnels représentatifs du secteur, cet outil propose de l'information, des conseils, ainsi que des exemples d'initiatives menées par des PME en faveur de l'égalité.

Pour plus d'informations :

http://www.halde.fr/IMG/pdf/Guide_PME_TPE_artisanat.pdf

4) Quelques initiatives d'entreprises repérées à l'international en matière de diversité

- **Initiatives concernant l'égalité hommes/femmes**

IBM sensibilise les étudiantes aux métiers scientifiques et techniques

En sensibilisant les jeunes femmes aux filières scientifiques et techniques, le groupe espère les accueillir dans ses établissements à la sortie des universités. Il s'agit donc d'une stratégie de recrutement à long terme. Afin d'atteindre ces objectifs, le groupe a mis en place le programme de sensibilisation conduit notamment par des femmes exerçant au sein du groupe des métiers scientifiques et techniques. Ces interventions sont réalisées sous forme de témoignages auprès des établissements scolaires dans le but de présenter leur métier.

http://www.worldforum-lille.org/index.php/fr/content/download/594/2312/file/IBM_parity.pdf

Aide à la réintégration suite au congé maternité – SOCIETE GENERALE

En République Tchèque, pour améliorer le taux de réintégration des femmes après la maternité, KB (groupe Société générale) a lancé un programme relatif à la protection du salaire pendant le congé, la mise à disposition systématique de ressources (connexion Internet, lettres d'information...) permettant aux femmes de rester en contact avec la société, et d'avoir accès à des formations pendant et après leur congé.

<http://rse.societegenerale.com/Accueil/Responsabilite-humaine-et-societale/Principaux-axes-de-la-politique-Ressources-Humaines-du-Groupe/Une-politique-placee-sous-le-signes-de-la-diversite>

Plan d'égalité entre hommes et femmes chez EUROQUIMICA, Espagne

Cette petite entreprise située près de Barcelone est spécialisée dans la fabrication d'enduits et de peinture. Sous l'impulsion de son créateur, Euroquimica a été une entreprise pionnière en Espagne dans la définition et la mise en œuvre d'actions dans le domaine de la responsabilité sociale de l'entreprise. Parmi les actions : recrutement de femmes, notamment aux postes à responsabilités; surveillance des rémunérations et de l'accès à la formation pour plus d'égalité avec les hommes ; possibilité d'aménager les horaires de travail pour mieux concilier vie familiale et vie professionnelle.

<http://www.halde.fr/IMG/alexandrie/2735.PDF>

Accroître l'accès des femmes aux métiers de l'automobile - GAURSA GROUP, Espagne

Cette PME espagnole dans le secteur de la vente, réparation et entretien automobile recevait peu de candidatures spontanées de femmes, non seulement sur des postes mécaniques, mais également sur des postes « marketing ». Pour diversifier son recrutement, l'entreprise est donc entrée en contact avec des centres de formation qui avaient eux-mêmes cherché à attirer davantage de jeunes femmes dans ce secteur. Les équipements des ateliers ont été adaptés afin d'accueillir du personnel féminin. Un suivi des mesures en faveur de l'égalité professionnelle a également été mis en place.

<http://www.halde.fr/IMG/alexandrie/2735.PDF>

- **Initiatives concernant le handicap**

Au Danemark, HOLM NIELSEN embauche des personnes handicapées

Holm Nielsen a ainsi mis en place une approche innovatrice d'intégration des personnes handicapées car elle adapte ses installations aux besoins et exigences de chacun. Au sein de l'entreprise, douze personnes travaillent aujourd'hui dans le cadre d'emplois dits « protégés » bénéficiant d'une aide particulière et d'un poste permanent fondé sur une base contractuelle classique.

<http://www.worldforum-lille.org/index.php/fr/content/download/1538/6614/file/Holm%20Nielsen%20-%20Handicap%20V2.pdf>

En Allemagne, BERTELSMANN adapte les conditions de travail des salariés handicapés

En 2003, une table ronde a été organisée sur ce sujet et diffusée en direct sur l'intranet de l'entreprise. Les véhicules de l'entreprise ont été adaptés pour pouvoir être utilisés par des personnes handicapées. Les personnes handicapées bénéficient d'un accompagnement spécialisé dans leur carrière. Il existe également un programme d'apprentissage spécifique.

<http://www.conference-board.org/worldwide/downloads/europeWorkplaceDiversity.pdf>

Le groupe ACCOR développe une Mission Handicap à l'international

La Mission Handicap a pour ambition de s'ouvrir à l'international pour recenser et capitaliser sur les nombreuses bonnes pratiques déjà existantes. L'Italie fait parti des pays où Accor est très investi sur le thème de l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap. En effet, une loi impose aux entreprises d'avoir au sein de leurs effectifs des personnes en situation de handicap mais Accor Italie a décidé d'aller plus loin et de passer des accords spécifiques avec les différentes régions (Milan, Florence, Bergame).

<http://www.accor.com/fr/recrutement-et-carrieres/entreprise-responsable/diversite.html>

Recrutement de personnes souffrant de handicaps mentaux à la DAILY BREAD CAMBRIDGE COOPERATIVE, Royaume Uni

Cette coopérative alimentaire emploie pour l'emballage de ses denrées des personnes souffrant de troubles mentaux ou ayant des difficultés d'apprentissage. A noter que DBBC est une structure non lucrative. Les employés qui ont des difficultés sont encouragés à suivre des cours pour apprendre à lire et à compter un jour par semaine. Tous les employés sont en contact avec les clients et sont payés 7£ par heure quelle que soit leur responsabilité. Les clients apprécient cet engagement.

<http://www.halde.fr/IMG/alexandrie/2735.PDF>

Recrutement de personnes physiquement handicapées – TECHNOSITE, Espagne

Cette PME espagnole d'une centaine de personnes opère dans le secteur des services aux entreprises avec un personnel très qualifié (consultants en stratégie, journalistes, informaticiens). L'entreprise propose aux personnes handicapées aussi bien des emplois que des possibilités de développer des projets liés aux nouvelles technologies et visant à améliorer l'insertion sociale des personnes handicapées. Environ 70% du personnel possèdent un handicap physique.

<http://www.halde.fr/IMG/alexandrie/2735.PDF>

- **Initiatives concernant les seniors**

Au Danemark, NETTO emploie des seniors

Au Danemark, la chaîne de supermarché Netto a créé une chaîne spécialisée, Seniors Market, dont la moyenne d'âge des salariés est plus élevée que dans les autres magasins. Trois magasins ont été créés et les résultats sont positifs. Même si les frais de personnel sont plus élevés que dans les autres magasins du fait des temps partiels et d'arrangements spécifiques, le coût dû aux arrêts maladies est en baisse et la clientèle âgée est très satisfaite. Ces trois magasins figurent parmi les plus performants de la chaîne.

http://archive.medef.com/main/core.php?pag_id=51715

Au Danemark, DANFOSS s'adapte à ses salariés seniors

Dans cette entreprise de chauffage / climatisation, tous les salariés de plus de 55 ans peuvent participer à un programme d'accompagnement spécifique. Des rendez-vous réguliers sont pris pour l'évaluation et le conseil du salarié. Il est possible de partager certains postes entre deux salariés, pour un meilleur équilibre de vie. Des missions de conseil en free-lance peuvent également être proposées aux seniors.

<http://www.conference-board.org/worldwide/downloads/europeWorkplaceDiversity.pdf>

- **Initiatives concernant la diversité ethnique**

L'énergie du groupe ENI provient de ses équipes multiculturelles

Suite au récent et rapide développement du groupe ENI à l'international, celui-ci totalise aujourd'hui plus de 73 000 salariés à travers le monde. Le ratio d'employés « non italiens » s'est accru (45% au total), rendant le travail d'équipes multiculturelles crucial pour atteindre les objectifs économiques de l'entreprise. Un programme de formation et de sensibilisation à la diversité culturelle a donc été mis en place.

http://www.worldforum-lille.org/index.php/fr/content/download/503/1932/file/ENI_cultural.pdf

Des équipes pluriethniques dans les bus de Dublin

Dublin Bus a lancé en 2001 une revue critique pour faire l'état des lieux sur ce sujet. Un plan action et diversité a ensuite été lancé en 2003, avec un volet spécial concernant la diversité ethnique. Un groupe de travail regroupant management, salariés et syndicats se réunit régulièrement. Des événements comme un match de football « multinational » ont également été organisés. Un panel pluriethnique a été constitué et est régulièrement consulté par le management.

<http://www.conference-board.org/worldwide/downloads/europeWorkplaceDiversity.pdf>

Le respect de la diversité ethnique chez ARHUS LAUNDRY SERVICE au Danemark

Il s'agit d'une petite entreprise publique de laverie automatique (150 personnes). Ses actions en faveur de la diversité ont été systématisées au début des années deux-mille, où l'on a demandé aux salariés de définir ce que devaient être les valeurs de l'entreprise. Les nouveaux employés sont formés au respect de ses valeurs au quotidien, par exemple la tolérance pour les salariés qui prennent une pause pour prier. Des « Ambassadeurs de la Culture et de la Diversité » sont spécifiquement formés sur le thème de la diversité ethnique et sensibilisent les autres salariés. Il existe également un service de remplacement des travailleurs immigrés qui doivent prendre des cours de langue.

<http://www.halde.fr/IMG/alexandrie/2735.PDF>

Recrutement de travailleurs immigrés - WASSERIJ IDEAL, Belgique

Cette PME d'une vingtaine de salariés dans le domaine de la laverie industrielle recrute des personnes du quartier en recherche d'emploi, notamment les chômeurs de longue durée et les demandeurs d'emplois issus de différents groupes ethniques. Parmi les actions mises en place : désignation d'un parrain ou d'une marraine pour faciliter l'entrée dans l'entreprise de tout nouvel employé ; cours de langue ; création d'une brochure de sensibilisation à la diversité. L'entreprise a reçu plusieurs prix, dont le trophée "Ambassadeur de la tolérance" remis par la Communauté flamande et un prix du Rotary.

<http://www.halde.fr/IMG/alexandrie/2735.PDF>

- **Autres initiatives en matière de diversité**

HP pour un meilleur équilibre de vie privée - vie professionnelle

Mis en place dans les années quatre-vingt, le projet « jobshare » permet de diviser en deux un poste. Le plus souvent, chacun travaille trois jours par semaine avec un jour de recouvrement. Le binôme est ainsi « invisible » pour les collègues et clients et la polyvalence des deux personnes est quasi-totale. Les employés concernés peuvent ainsi travailler à temps partiel et mieux gérer leur vie familiale.

http://www.worldforum-lille.org/index.php/fr/content/download/502/1924/file/HP_workconditions.pdf

PETROBRAS s'engage à ne pas discriminer les malades du Sida

Petrobras a ainsi mis en place une initiative nommée « politique VIH/SIDA » fondée sur les principes de non-discrimination au travail, de confidentialité, d'assistance et d'accès aux soins médicaux. L'objectif de Petrobras est de permettre l'insertion et l'évolution des personnes atteintes du VIH. Les employés malades ne peuvent être licenciés pour le motif de leur maladie et bénéficient de la prise en charge à 100 % de leurs traitements liés à la maladie du SIDA.

<http://www.worldforum->

[lille.org/index.php/fr/content/download/1550/6710/file/Petrobras%20Sida%20V6%20FUSIONNE.pdf](http://www.worldforum-lille.org/index.php/fr/content/download/1550/6710/file/Petrobras%20Sida%20V6%20FUSIONNE.pdf)

Gestion de la diversité dans l'entreprise FRESH AB (Suède)

Cette PME dans le domaine de la climatisation a mis en place un recrutement en fonction des compétences. Même si l'entreprise ne s'est pas fixé de quotas dans ce domaine, elle cherche activement à recruter des personnes dont l'apport dépasse leurs seules compétences, par exemple en introduisant une nouvelle manière de penser dans l'entreprise. La diversité passe pour être un moyen d'acquérir une culture d'entreprise qui permet et encourage les employés à considérer les choses de manières différentes. L'action n'a pas été évaluée formellement, mais en 2003, l'entreprise a participé à une grande enquête, "Swedish Great place to Work", et fut élue meilleure entreprise où travailler en Suède.

<http://www.halde.fr/IMG/alexandrie/2735.PDF>

Une politique de recrutement volontariste dans l'entreprise suédoise HERDINS

Cette PME (peintures d'intérieur) recrute des personnes qui ont des compétences utiles, mais le public cible est d'abord celui qui est sous-représenté dans les recrutements (femmes, personne d'origine ethnique différente des Suédois, personnes souffrant d'un handicap physique ou mental). L'entreprise cible aussi les chômeurs de longue durée. L'entreprise a mené une politique volontariste depuis 1985, mais à cette époque elle mettait l'accent sur l'égalité des sexes. En 1996, l'action fut élargie à tous les aspects de la diversité, comme l'origine ethnique, l'âge, la religion et les handicaps. Il n'y a pas à d'évaluation proprement dite

de l'action. Cependant, tous les 3 ans, l'entreprise évalue le degré de satisfaction du personnel au moyen d'un questionnaire.

<http://www.halde.fr/IMG/alexandrie/2735.PDF>

En Grande-Bretagne, AIR PRODUCTS sensibilise ses équipes à la diversité

Le programme « Valuing Diversity » a été lancé en 2001 par cette entreprise du domaine de la chimie. Il s'agit d'un programme de formation et de sensibilisation, qui a touché plusieurs milliers d'employés. Des affiches ont été éditées. Des tables rondes ont été régulièrement menées pour expliquer la politique de l'entreprise et ses déclinaisons dans chaque branche. Des réseaux d'entraide ont été créés, notamment pour les salariés homosexuels, ou encore pour les salariés d'origine indienne.

<http://www.conference-board.org/worldwide/downloads/europeWorkplaceDiversity.pdf>

VIVENDI promeut la diversité dans ses filiales à travers le monde

Activision Blizzard a mis en place un programme spécifique de recrutement et de formation des vétérans américains réintégrant la vie civile. Universal Music Group poursuit, au Royaume-Uni, sa politique volontaire d'égalité des chances, tandis qu'aux États-Unis, les salariés sont régulièrement sensibilisés à la diversité culturelle, à la non-discrimination et à la prévention contre le harcèlement.

http://finance.vivendiuniversal.com/vivendi/IMG/pdf/200904_enjeux_soc_p6873.pdf

La diversité au Canada et aux USA pour le groupe AXA

Axa Canada représente un modèle de diversité avec 4 femmes au Comité Exécutif pour un total de 12 personnes et un site exemplaire à Toronto avec 27 ethnies représentées et 22 langues parlées. Aux Etats-Unis, AXA Equitable va développer un plan d'action Diversité en 4 points : transformation culturelle par la formation, exécutifs puis managers ; suivi des opportunités pour accroître le pourcentage de minorités et femmes ; développement des talents selon un processus à finaliser; communication interne spécifique. Par ailleurs, AXA Equitable a créé le Diversity Advisory Council, dont le rôle est d'établir des programmes pour encourager la diversité dans les domaines du recrutement, du développement, de la fidélisation des collaborateurs de talent appartenant à des groupes minoritaires, ainsi que la sensibilisation des publics externes tels que les clients et les fournisseurs.

<http://www.axa.com/fr/responsable/responsabilite/collaborateurs/promotionegalitel/>

Un recrutement diversifié pour le groupe CARREFOUR

En Belgique : Carrefour a signé la Charte de la diversité le 10 mars 2006 et a organisé un séminaire sur ce thème en juin 2006 dans la région Bruxelloise. L'enseigne emploie 61 nationalités différentes dans ses magasins intégrés. Au Portugal : Carrefour forme à des métiers de bouche (boulangers, pâtisseries,...) des jeunes de 15-18 ans qui viennent de communautés à risques avec l'Institut de Soutien à l'enfance. En Pologne : Carrefour a signé en 2006 une convention avec une association de malentendants et mène un projet pilote dans son magasin de Wilenska (Varsovie).

<http://www.carrefour.com/cdc/groupe/point-de-vue/diversite.html>

Focus sur les pratiques des PME à l'échelle internationale

Il ressort d'une étude du CREDOC qu'à travers l'Europe, les PME sont encore en retard sur les grands groupes en matière de diversité, même si la situation est en train d'évoluer.

Une différence notable : alors que dans la plupart des pays, des groupes de personnes désavantagées sont spécifiquement ciblés (handicapés, immigrés, personnes ayant des difficultés d'apprentissage, d'insertion...), dans les pays du Nord (Suède et Danemark), c'est une politique globale en faveur de la diversité qui est mise en place (recrutement selon les compétences...). On passe donc de la simple lutte contre les discriminations à une véritable politique de diversité dans l'entreprise. De la même façon, les Américains entendent dépasser la notion de diversité en parlant plutôt d'inclusion : il s'agit de penser non plus en termes de personnes, mais de système.

Quelques grands traits se dessinent à l'échelle des PME européennes :

- La motivation des entreprises renvoie aux valeurs de leurs créateurs. La personnalité du chef d'entreprise est le facteur déclenchant. Les choses se mettent en place naturellement, et ce n'est que par la suite que l'on pense à mettre en avant les actions que l'on a menées.
- Les actions favorables à la diversité ont un effet positif sur bien d'autres aspects de l'entreprise. Par exemple, un environnement de travail adapté à des personnes fragiles favorise la diminution du stress dans l'ensemble de l'entreprise et accroît le bien-être de tout le personnel.
- Le succès dépend de l'implication de l'ensemble du personnel.
- Les organismes professionnels et les associations de chefs d'entreprise jouent un rôle déterminant. L'existence de Chartes signées par de nombreux professionnels joue également un véritable rôle d'entraînement.

Informations complémentaires :

<http://www.halde.fr/IMG/alexandrie/2735.PDF>

GLOSSAIRE

Accessibilité : Mesures d'adaptation et d'aménagement de l'espace social destinées à en faciliter l'accès aux personnes handicapées ou à mobilité réduite. Ces mesures concernent la voirie urbaine, les transports publics, toutes installations neuves de locaux ouverts au public, les immeubles d'habitations... (Source : Equall)

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.) (Source : Charte de la diversité en entreprise)

ACSE : Agence nationale pour la cohésion sociale et l'égalité des chances créée par la loi pour l'égalité des chances en 2006. L'ACSE est un établissement public à caractère administratif. Elle contribue à des actions en faveur des personnes rencontrant des difficultés d'insertion sociale ou professionnelle. Elle met en oeuvre, d'une part, sur le territoire national, des actions visant à l'intégration des populations immigrées et issues de l'immigration résidant en France. Elle concourt à la lutte contre les discriminations. Elle contribue également à la lutte contre l'illettrisme et à la mise en oeuvre du service civil volontaire. (Source : Charte de la diversité en entreprise)

Age : La fixation d'une limite supérieure d'âge ne peut se justifier que pour des raisons de sécurité ou de santé du travailleur ou de tiers, dans des métiers comportant des dangers. Les risques de discrimination fondée sur l'âge sont souvent liés aux restructurations économiques des entreprises, les plus jeunes et les plus âgés des salariés étant parfois la principale cible des licenciements. Une telle situation est discriminatoire si les licenciements ou les mises à la retraite anticipée s'effectuent de façon arbitraire et notamment sans consultation des représentants des travailleurs. Les tribunaux nationaux (France, Canada par exemple) tendent à considérer de moins en moins automatiquement l'âge comme une exigence professionnelle justifiée, y compris dans les catégories d'emploi où priment les considérations de sécurité. (Source : Vigeo)

Appartenance ethnique ou race, couleur : Ce qu'il est convenu de nommer race est le groupe ethnique auquel l'individu se rattache par la voie de l'hérédité. La différence de couleur est une des caractéristiques ethniques, la plus apparente et, de ce fait, la plus souvent associée au critère de race que certaines dispositions constitutionnelles ou législatives adoptent pour interdire la discrimination. D'ordinaire, toute discrimination contre un groupe ethnique est réputée discrimination raciale. Les mesures spéciales, ciblées et limitées dans le temps, adoptées par une entreprise en vue de concrétiser l'égalité de chances ne sont pas considérées comme discriminatoires. Le silence des procédures d'organisation et de gestion d'une entreprise sur cet aspect peut, en dépit de son apparente neutralité, laisser s'accomplir en son sein des pratiques discriminatoires. De nombreuses entreprises édictent clairement des règles de prohibition de la discrimination raciale et les appuient sur des processus de déploiement, des systèmes de reporting et des outils actifs de contrôle. (Source : Vigeo)

Ascendance nationale : La notion d'ascendance nationale ne vise pas les distinctions qui pourraient résulter de la nationalité, mais les distinctions établies entre les citoyens d'un même pays en fonction de leur lieu de naissance, de leur ascendance ou de leur origine étrangère. Ce terme désigne alors l'appartenance à l'une des communautés, ethnique ou autre, composant les citoyens d'un pays. La discrimination visée dans l'emploi et la profession en général concerne ici les personnes qui, tout en étant ressortissant du pays dont il est question, auraient acquis cette nationalité par voie de naturalisation ou descendraient d'immigrants étrangers, ou des personnes appartenant à des groupes d'origine nationale distincte réunis au sein d'un même Etat. En revanche, la nationalité en tant que telle fait l'objet de conventions de non-discrimination qui sont spécifiques, et qui concernent généralement les travailleurs migrants. (Source : Vigeo)

Assimilation : Aboutissement supposé ou attendu d'un processus d'intégration de l'immigré tel que celui-ci n'offre plus de caractéristiques culturelles distinctes de celles qui sont censées être communes à la majorité des membres de la société d'accueil. (Source : Equall)

Audit social : Evaluation systématique de l'impact social d'une entreprise par rapport à certaines normes et attentes. (Source : Equall)

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. (Source : Charte de la diversité en entreprise)

Charte : Ensemble d'engagements, de pratiques et de comportements choisis et adoptés par une entreprise ou une profession qui dépendent essentiellement des caractères participatifs de sa conception et de la régularité des contrôles. (Source : Equall)

Code de conduite : Déclaration officielle des valeurs et des pratiques commerciales d'une entreprise et parfois de ses fournisseurs. Un code énonce des normes minimales et atteste de l'engagement pris par l'entreprise de les observer et de les faire observer par ses contractants, sous-traitants, fournisseurs et concessionnaires. Ce peut être un document extrêmement élaboré exigeant le respect de normes précises et prévoyant un mécanisme coercitif complexe. (Source : Equall)

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. (Source : Charte de la diversité en entreprise)

Communautarisme : Phénomène selon lequel des collaborateurs ayant une caractéristique commune (l'âge, l'origine ethnique, l'origine géographique, le statut...) se regroupent autour de cette appartenance commune en s'excluant du reste des collaborateurs. (Source : Charte de la diversité en entreprise)

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. (Source : Charte de la diversité en entreprise)

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. (Source : Charte de la diversité en entreprise)

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. (Source : Charte de la diversité en entreprise)

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 est le premier pas dans la mise en place d'une démarche diversité. (Source : Charte de la diversité en entreprise)

Développement durable : Le développement durable est une nouvelle conception de l'intérêt public, appliqué à la croissance économique et reconsidéré à l'échelle mondiale afin de prendre en compte les aspects écologiques et culturels généraux d'une planète globalisée. Le développement durable est un développement économique qui doit répondre aux besoins des générations du présent sans compromettre la capacité des générations futures à répondre aux leurs.

Déqualification professionnelle : A niveau de qualification, de compétences et d'expérience équivalent, une femme (ou une personne potentiellement discriminée) occupe un poste de moindre responsabilité (et donc moins rémunéré) qu'un homme (qu'une personne non discriminée). (Source : Charte de la diversité en entreprise)

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. (Source : Charte de la diversité en entreprise)

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. (Source : Charte de la diversité en entreprise)

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). (Source : Charte de la diversité en entreprise)

Diversité : Caractère de ce qui est varié, divers. Appliquée à l'entreprise, 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). (Source : Charte de la diversité en entreprise)

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. (Source : Charte de la diversité en entreprise)

Egalité 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. (Source : Charte de la diversité en entreprise)

Egalité de traitement : Démarche assurant un traitement totalement égal entre les personnes, sans prises en compte de leurs différences. (Source : Charte de la diversité en entreprise)

Entreprise d'insertion : Entreprise aidée par l'Etat pour permettre l'insertion sociale et professionnelle des publics les plus exclus de l'emploi. De statut associatif ou commercial, elle doit être économiquement viable. (Source : Equall)

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 à des femmes. (Source : Charte de la diversité en entreprise)

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. (Source : Charte de la diversité en entreprise)

Etat de santé : L'état de santé est souvent considéré, a priori, comme un élément essentiel de la relation de travail. Mais la doctrine, notamment celle de l'OIT, a considérablement évolué en faveur de la prise en compte de l'état de santé uniquement par rapport aux exigences spécifiques d'un emploi donné, et non pas de façon automatique comme affectant le droit d'accès à l'emploi. L'entreprise qui invoque l'état de santé comme motif de refus d'un emploi ou de licenciement en l'absence d'un lien strict avec les exigences professionnelles requises pour l'exercice dudit emploi commet une discrimination. (Source : Vigeo)

Exclusion : Ensemble de mécanismes de rupture, tant sur le plan symbolique (stigmates ou attributs négatifs) que sur le plan des relations sociales (rupture des différents liens sociaux qui agrègent les hommes entre eux). L'exclusion est à la fois un processus (produit par un défaut de la cohésion sociale) et un état (résultat d'un défaut d'insertion). (Source : Equall)

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. (Source : Charte de la diversité en entreprise)

Garantie de ressources : Complément de rémunération versé à des travailleurs handicapés exerçant une activité professionnelle afin d'assurer un revenu minimum. (Source : Equall)

Greenwashing : On parle également d'écoblanchiment. Ces termes sont utilisés pour désigner un procédé de marketing par lequel une organisation (entreprise, gouvernement, etc.) tente de donner à l'opinion publique une image écologiquement responsable en investissant plus de moyens dans la communication et les messages publicitaires qu'en de réelles actions en faveur de l'environnement. Les indicateurs du développement durable sont un moyen de lutter contre le greenwashing, en permettant une approche concrète et quantifiable des efforts et des résultats obtenus en matière de développement durable.

Grossesse, maternité : Par leurs réglementations internes et leurs pratiques, les entreprises peuvent instaurer, laisser subsister ou à l'inverse contribuer à l'élimination des discriminations à l'égard du droit des travailleuses à l'égalité de chances et de traitement notamment en matière d'accès à l'emploi, de déroulement de carrières et de conditions de travail. La grossesse et la maternité sont souvent invoquées comme des motifs du « plafond de verre » entravant la prévisibilité de la présence et les opportunités d'emplois ou de promotion des femmes dans la profession. L'exercice de la responsabilité sociale implique, sur ces critères, l'observation du principe de non-discrimination dans la définition des objectifs de gestion des ressources humaines et dans l'allocation des fonctions, notamment des fonctions de direction. (Source : Vigeo)

HALDE : La Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité (HALDE) est une « autorité administrative indépendante » française, « compétente pour connaître de toutes les discriminations, directes ou indirectes, prohibées par la loi ou par un engagement international auquel la France est partie ». (Source : HALDE)

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 ». (Source : Charte de la diversité en entreprise)

Inaptitude : L'inaptitude est la situation dans laquelle se trouve le salarié qui n'est plus en capacité d'exécuter son contrat de travail en raison de son état de santé. Elle s'apprécie donc par rapport aux tâches confiées au salarié, autrement dit par rapport à son poste de travail. Seul le médecin du travail est habilité à constater l'inaptitude. (Source : Charte de la diversité en entreprise)

Invalidité : L'invalidité physique ou le handicap mental constituent des motifs légitimes justifiant des mesures positives ou spéciales de protection ou d'assistance prises par les entreprises en faveur d'individus ou de groupes vulnérables. Une responsabilité managériale positivement exercée s'observe notamment à travers le déploiement de mesures en faveur de l'accès et le maintien dans l'emploi, la réadaptation et la formation professionnelle. (Source : Vigeo)

Laïcité : Principe qui établit, sur le fondement d'une séparation rigoureuse entre l'ordre des affaires publiques et le domaine des activités à caractère privé, la neutralité absolue de l'Etat en matière religieuse. (Source : Equall)

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. (Source : Charte de la diversité en entreprise)

Orientation sexuelle : L'orientation sexuelle n'est pas explicitement spécifiée dans les instruments de base de l'OIT relatifs à la non-discrimination. L'évolution des mœurs et des opinions depuis l'adoption de ces instruments justifie le recours à des mesures législatives nationales en vue de protéger spécifiquement les travailleurs susceptibles d'être discriminés au motif de leur orientation sexuelle. Quelques pays considèrent que le critère du sexe comprend l'orientation sexuelle. Il s'agit d'une notion vaste liée aux mœurs de la personne et qui ne concerne pas seulement les minorités sexuelles. Celles-ci peuvent aussi commettre des discriminations à l'égard de personnes différentes d'elles. Les engagements de principes et les procédures dédiées à la non-discrimination des personnes en raison de leur orientation sexuelle constituent des actes positifs de responsabilité sociale. (Source : Vigeo)

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. (Source : Charte de la diversité en entreprise)

Parrainage : Forme de soutien et de protection bénévolement accordée à une personne en raison de situation particulière ou en prévision de situations difficiles. (Source : Equall)

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

Porte pivotante : Phénomène selon lequel certaines personnes (femmes, personnes issues de minorités visibles...) sont en position de pouvoir mais sont exposées à de telles difficultés qu'elles partent rapidement, ce qui a pour effet de confirmer publiquement qu'elles ne sont effectivement pas faites pour ces positions.

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. (Source : Charte de la diversité en entreprise)

Religion : Les discriminations en matière de religion peuvent être indirectes, en résultant de réglementations ou de pratiques apparemment neutres mais qui aboutissent à des inégalités à l'encontre de certaines personnes présentant certaines caractéristiques déterminées. Lorsque coexistent dans une même entreprise des communautés de religion distinctes, les risques de discrimination peuvent résulter soit de l'absence de liberté religieuse, soit de l'intolérance si une religion déterminée est imposée par l'Etat ou l'entreprise ou si la doctrine dominante dans l'entreprise est directement hostile à toute religion. (Source : Vigeo)

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. (Source : Charte de la diversité en entreprise)

RSE : La responsabilité sociale (ou sociétale) des entreprises (RSE) est un concept dans lequel les entreprises intègrent les préoccupations sociales, environnementales, et économiques dans leurs activités et dans leurs interactions avec leurs parties prenantes sur une base volontaire. Elle vise à instaurer une meilleure prise en compte des impacts environnementaux et sociaux des activités des entreprises.

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. (Source : Charte de la diversité en entreprise)

Sexe : Les distinctions fondées sur le sexe concernent les exclusions ou préférences qui s'établissent dans l'organisation ou la gestion d'une entreprise, explicitement ou implicitement, au détriment de l'un ou l'autre sexe. Elles s'observent le plus souvent à l'encontre des femmes, surtout de manière indirecte. L'entreprise socialement responsable adopte une organisation et une réglementation et prend des mesures actives en vue du respect et de la promotion de l'égalité entre les sexes dans l'emploi. (Source : Vigeo)

Situation familiale : Certaines entreprises peuvent affirmer leur respect de l'égalité des sexes mais inclure dans leurs règlements ou leurs pratiques des distinctions fondées sur l'état civil, à savoir l'état matrimonial ou la situation de famille, la grossesse et l'accouchement. Ces distinctions ne sont pas nécessairement discriminatoires sauf dans le cas où elles ont pour effet d'imposer à une personne d'un sexe déterminé une exigence ou une condition qui ne sera pas imposée à une personne de l'autre sexe. (Source : Vigeo)

Solidarité : Interdépendance impliquant une responsabilité mutuelle d'assistance et d'entraide réciproques entre les membres d'un groupe, fondée sur le contrat et/ou la communauté d'intérêts. Elle représente un des principes constitutionnels d'organisation de la société française. (Source : Equall)

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 ». (Source : Charte de la diversité en entreprise)

Testing / Tests de discrimination : Le test de discrimination, aussi appelé « testing », permet de déceler des discriminations et l'existence de comportements discriminatoires souvent dissimulés derrière de mauvais prétextes (le logement est déjà loué, l'emploi a déjà été attribué, l'entrée de l'établissement est limitée aux membres, etc.). (Source : HALDE)

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. (Source : Charte de la diversité en entreprise)

ELEMENTS DE BIBLIOGRAPHIE

- **Rapports (en français)**

Construire l'avenir par une France plus forte et plus solidaire - Quelles mesures concrètes pour assurer une égalité réelle entre les hommes et les femmes ?, CESE, 2010

Le 18 novembre 2009, la délégation aux Droits des Femmes et à l'Egalité entre les Femmes et les Hommes, présidée par Françoise VILAIN, a adopté le projet de contribution. Fin des travaux prévue pour assemblée plénière des 8 et 9 février 2010

<http://www.conseil-economique-et-social.fr>

Programme d'action et recommandations pour la diversité et l'égalité des chances, Yasid SABEG, mai 2009

Yasid SABEG a été chargé par le Président de la République d'établir un plan d'action destiné à promouvoir l'égalité des chances et la diversité en France. Ce rapport propose 76 mesures et s'articule en trois parties. La première partie s'attache à présenter un ensemble d'actions en faveur de la jeunesse, axé autour du développement de la formation en alternance, de la validation des acquis de l'expérience, ou encore de l'accroissement et de la diversification du recrutement dans les grandes écoles. La seconde partie propose de promouvoir la diversité et de lutter contre les discriminations, tant dans la fonction publique que dans les entreprises, les partis politiques, les médias, l'école... La troisième partie prône une plus grande coordination de la politique de la ville : poursuite de la réinsertion des quartiers sensibles et du programme de rénovation urbaine (PNRU), accroissement de la lisibilité et de la cohérence des actions menées en faveur des quartiers.

http://lesrapports.ladocumentationfrancaise.fr/cgi-bin/brp/telestats.cgi?brp_ref=094000202&brp_file=0000.pdf

Redécouvrir le Préambule de la Constitution - Rapport du comité présidé par Simone Veil, décembre 2008

Est-il ou non opportun d'inscrire des droits et des principes fondamentaux nouveaux dans le Préambule de la Constitution ? Afin de cerner cette problématique, le comité de réflexion a abordé les thèmes suivants : l'ancrage européen de la République ; la parité entre les hommes et les femmes ; la diversité, « l'action positive » (discrimination positive) et l'égalité des chances ; le pluralisme des courants d'expression et des médias ; le respect de la vie privée et la protection des données personnelles ; la bioéthique et la reconnaissance du principe de dignité de la personne humaine. Après avoir recueilli l'avis de personnalités venues d'horizons divers et s'être fixé une méthodologie lui permettant d'orienter ses choix, le comité de réflexion sur le Préambule de la Constitution ne s'est pas prononcé pour une modification du Préambule de la Constitution. Le présent rapport, remis le 17 décembre 2008 au Président de la République, rend compte, en détail, des motifs qui ont déterminé ce choix. Les annexes comportent notamment le compte rendu des interventions des personnalités auditionnées et le rappel des principes de valeur constitutionnelle dégagés par la jurisprudence en matière de droits et libertés.

<http://lesrapports.ladocumentationfrancaise.fr/BRP/084000758/0000.pdf>

« Pauvreté, exclusion : ce que peut faire l'entreprise », rapport de l'Institut Montaigne, groupe de travail présidé par Henri LACHMANN, Février 2006

« Ne faites donc pas comme l'avare, qui perd beaucoup pour ne vouloir rien perdre », avertissait Montaigne. N'est-ce pas justement ce que font bien des entreprises qui rechignent à embaucher des hommes et des femmes victimes de la pauvreté et de l'exclusion, mais parfaitement employables ? Recruter aussi sur ce type de profil, augmenter l'employabilité des intéressés et s'assurer de leur bonne intégration peut pourtant s'avérer rentable. Du point de vue de l'entreprise, lutter contre l'exclusion et la pauvreté relève donc autant de l'intérêt bien compris que de la générosité. C'est ce que démontre le groupe de travail « Précarité et exclusion » de l'Institut Montaigne qui, après un diagnostic fouillé, formule ici des propositions concrètes s'adressant au décideur public, à qui il incombe de lever certains blocages, mais aussi aux chefs d'entreprises dont les pratiques peuvent et doivent évoluer et les préjugés tomber.

http://www.institutmontaigne.org/medias/documents/rapport_pauvrete_exclusion_que_peut_faire_l_entreprise.pdf

Ouvrir les grandes écoles à la diversité, Institut Montaigne, 2006

« Frotter et limer sa cervelle à celle d'autrui », disait Montaigne. Aujourd'hui, rares sont les élèves de « milieux modestes » à pouvoir mettre en pratique cette recommandation au sein de nos grandes écoles. Pour faire sauter le verrou social qui existe à l'entrée de ces « fabriques » à élites, le groupe de travail « Diversité des grandes écoles » de l'Institut Montaigne formule ici une série de propositions concrètes. Avec un seul objectif : favoriser des recrutements plus diversifiés, mais toujours méritocratiques.

http://www.institutmontaigne.org/medias/documents/ouvrir_les_grandes_ecoles_a_la_diversite.pdf

« Les oubliés de l'égalité des chances », rapport de l'Institut Montaigne, groupe de travail présidé par Yazid SABEG, Janvier 2004

« Le monde n'est que variété et dissemblance », écrivait Montaigne, ajoutant que « l'égalité est la première pièce de l'équité ». Comment, justement, faire vivre, au-delà du simple droit formel, une réelle égalité d'opportunités entre les citoyens malgré leurs « dissemblances » ? Les États-Unis ont relevé ce défi avec la discrimination positive. Cette politique de quotas n'est évidemment pas duplicable en France, patrie de l'égalitarisme. Mais nul ne peut se satisfaire de ce que des millions d'« oubliés de l'égalité des chances », souvent issus de l'immigration, soient privés de leur droit au succès et remâchent une amertume légitime. D'ailleurs, les zones franches, les ZEP ou la parité hommes-femmes ne s'inspirent-elles pas de la discrimination positive ? L'Institut Montaigne a voulu contribuer à cette réflexion avec un groupe de travail chargé de dresser un état des lieux et de formuler, dans le strict respect de nos traditions républicaines, des propositions concrètes recensées dans ce rapport.

http://www.institutmontaigne.org/medias/documents/im_rapport_oublies-de-legalite-des-chances.pdf

Des entreprises aux couleurs de la France, Institut Montaigne Rapport Claude Bébéar – Novembre 2004

« Minorités visibles : relever le défi de l'accès à l'emploi et de l'intégration dans l'entreprise ». Les entreprises ont à jouer un rôle de premier plan en termes d'intégration. Or, le constat dans ce domaine est sans complaisance : des discriminations continuent de frapper les minorités d'origine africaine et maghrébine et, parmi eux, les jeunes notamment. Le rapport propose une série de mesures qui vont de l'anonymat des CV à l'offre de stages non discriminants et à la diversification du recrutement des grandes écoles, en passant par des partenaires actifs avec les régions et l'Éducation nationale. Il met également l'accent sur l'effort à mener dans les quartiers sensibles via la création de cellules « Entreprises et quartiers » visant à impulser des actions hors cadre administratif. Les propositions sont regroupées en fin de volume sous forme de 24 fiches opératoires.

<http://www.institutmontaigne.org/medias/documents/Des%20entreprises%20aux%20couleurs%20de%20la%20France.pdf>

« Ni quotas, ni indifférence : l'entreprise et l'égalité positive », Institut Montaigne, note de Laurent BLIVET, Octobre 2004

Ils ont un nom maghrébin, ou la peau noire, ou encore un prénom inusuel en France. Ils sont parfaitement compétents. Mais ils peinent à trouver un emploi. Dans notre pays pourtant très à cheval sur l'égalité, certains Français, parce qu'ils sont perçus comme différents, sont « moins égaux » que d'autres sur le marché du travail. Cette réalité fait insulte à nos principes républicains. Elle ébranle la cohésion sociale. Mais elle nuit aussi à l'efficacité de nos entreprises qui se privent bêtement de talents disponibles. Pour mettre un terme à la discrimination sur le lieu de travail, il nous faut aujourd'hui inventer une pratique plus active de l'égalité professionnelle. En respectant notre tradition méritocratique, en analysant le ressort profond des discriminations et en décortiquant de nombreux exemples étrangers, cette note propose, à travers l'exploration du concept nouveau d'égalité positive, des pistes concrètes pour faire vivre pleinement l'égalité des chances dans le monde du travail.

http://www.institutmontaigne.org/medias/documents/note_blivet_internet_avec_couv.pdf

« Femmes - Hommes : quelle égalité professionnelle ? », rapport au Premier ministre, Catherine GENISSON, 1999

Le rapport souligne d'abord que l'égalité inscrite dans les textes (notamment avec la loi ROUDY) ne trouve pas de traduction fidèle dans la réalité. Les femmes continuent à subir de nombreuses discriminations dans tous les domaines de leur vie professionnelle (différence de rémunérations, détériorations des conditions de travail, difficulté d'accès à la formation et à la promotion, précarité croissante). Le rapport propose d'intégrer l'égalité professionnelle dans le dialogue social et dans l'ensemble des politiques publiques par

des mesures concrètes dans l'organisation du travail, l'accès à la formation, l'amélioration des outils d'évaluation de la baisse des discriminations et la conciliation entre vie familiale et vie professionnelle.

http://lesrapports.ladocumentationfrancaise.fr/cgi-bin/brp/telestats.cgi?brp_ref=994001475&brp_file=0000.pdf

- **Études et baromètres (en français)**

Action de l'UE contre la discrimination - Rapport d'activité 2007-2008 (26/06/2009)

Le rapport «Action de l'UE contre la discrimination» passe en revue les activités menées par la Commission européenne en 2007-2008 pour lutter contre la discrimination fondée sur l'origine raciale ou ethnique, la religion ou les convictions, l'âge ou l'orientation sexuelle en matière d'emploi et de travail. Il décrit les aspects inhérents à la politique et au partenariat, l'état actuel de la législation et de sa mise en œuvre à l'échelon national, tout en illustrant quelques exemples de jurisprudence et diverses activités menées en vue de communiquer sur l'égalité.

<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=781&langId=fr&pubId=219&type=2&furtherPubs=yes>

La perception des discriminations au travail (13 mai 2009)

La HALDE et l'OIT publient un baromètre pour la deuxième année sur la perception des discriminations au travail. Un nombre croissant chez les salariés du privé disent avoir été victimes de discrimination (28% contre 25% en 2008) et ils sont 22% dans la fonction publique. La HALDE et l'OIT souhaitent notamment que le gouvernement rende obligatoire la publication des résultats des actions en faveur de l'égalité dans leur bilan social.

<http://www.halde.fr/La-perception-des-discriminations.html>

Discriminations : pratiques, savoirs, politiques - Sous la direction d'Eric Fassin et Jean-Louis Halpérin, février 2009

A travers les contributions pluridisciplinaires de sociologues, historiens, ou juristes, l'ouvrage propose un inventaire des pratiques, des savoirs et des politiques en matière de discriminations, à l'intention d'un public non spécialisé.

http://www.halde.fr/IMG/pdf/Discriminations_Pratiques_pdf_integral.pdf

Perspectives internationales sur les mesures d'action positive, Étude comparative dans l'Union européenne, au Canada, aux États-Unis et en Afrique du Sud, Commission européenne, janvier 2009

Cette étude vise à examiner le rôle que les mesures d'action positive peuvent jouer, en pratique, pour prévenir le phénomène de discrimination et y remédier. Des exemples de mesures réussies, dans le secteur privé et public, ont été analysés.

<http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=2723&langId=fr>

De la charte de la diversité à la labellisation : L'Etat et les Entreprises dans la négociation d'une politique de la diversité, CREDOC, décembre 2008

Ce cahier de recherche a trait aux conditions d'émergence en France d'une politique publique de promotion de la diversité, au sens de valorisation des différences dans la gestion des effectifs d'une entreprise. Il rappelle tout d'abord les conditions d'apparition de la gestion de la diversité aux États-Unis, mais également en Europe. L'émergence de la diversité en France n'est en effet pas une simple importation d'une démarche managériale américaine : la notion a entre temps été reprise par des entreprises et consultants européens, puis par les institutions européennes. Le second chapitre s'intéresse à la mise sur agenda politique de la diversité en France. L'initiative revient au secteur privé avec le lancement de la Charte de la diversité, soutenue par des grandes entreprises privées. Mais très vite, les partenaires sociaux négocient un accord national interprofessionnel relatif à la diversité dans l'entreprise, tandis que l'Etat investit la définition de la gestion de la diversité à travers la création en 2008 d'un label certifié par l'AFNOR. Enfin, le troisième chapitre, conclusif, s'attache à explorer, à travers l'analyse du discours tenu et des instruments mis en œuvre, comment les pouvoirs publics définissent les conditions de la mobilisation du secteur privé et des partenaires sociaux, sans pour autant faire le choix d'une contrainte publique forte.

<http://www.credoc.fr/pdf/Rech/C255.pdf>

Guide "Que répondent les entreprises à la HALDE ?" (3ème éd., 2008)

La HALDE rend compte de l'évolution de la prévention des discriminations dans les grandes entreprises avec la publication du guide n°3 « des pratiques pour l'égalité des chances ». La HALDE a questionné 251 entreprises. 194 entreprises ont répondu au questionnaire et 238 entreprises ont nommé un correspondant.

http://www.halde.fr/IMG/pdf/BAT_guide_3.pdf

La discrimination dans l'Union européenne : perceptions, expériences, attitudes, Eurobaromètre, TNS Opinion & Social, 07/2008

Ce rapport présente les résultats d'une étude réalisée en 2006 sur la perception des discriminations dans l'Union européenne, à la demande de la DG emploi, affaires sociales et égalité des chances en préparation de l'Année européenne de l'égalité des chances pour tous. Un deuxième document présente un résumé de cette étude.

<http://www.halde.fr/La-discrimination-dans-l-Union.html>

Chiffres clés 2007 : l'égalité entre les femmes et les hommes, Ministère du travail, des relations sociales et de la solidarité, 03/2008

Cette publication présente des données statistiques par genre pour l'année 2007 dans quatre domaines : parité et accès des femmes aux responsabilités, égalité professionnelle, accès aux droits et respect de la dignité de la personne, articulation des temps de vie.

<http://www.halde.fr/Chiffres-cles-2007-l-egalite-entre.html>

Les salaires des femmes cadres : les différences de salaires avec les hommes, les femmes cadres les mieux payées, APEC, 03/2008

L'étude de l'APEC, réalisée en 2007, pointe les écarts de rémunérations entre les femmes cadres et les hommes cadres.

<http://www.halde.fr/Les-salaires-des-femmes-cadres-les.html>

Les bonnes pratiques dans la lutte contre les discriminations et pour l'égalité dans les petites et moyennes entreprises en France et en Europe, HALDE / CREDOC, MARESCA, Bruno, ROBIN, Armelle, DUJIN, Anne - 10/2007

Cette étude a pour objectif de collecter un nombre significatif d'initiatives en faveur de la diversité dans les PME en France et dans plusieurs pays européens afin de caractériser la diversité de ces initiatives et de cerner leurs conditions d'émergence et de développement. In fine, ce travail doit contribuer à la mission de la HALDE d'information et de sensibilisation des PME à cette problématique.

<http://www.halde.fr/IMG/alexandrie/2735.PDF>

« Faire de la diversité une ressource pour entreprendre », CJD, 2006

Dossier de synthèse du travail de réflexion et d'expérimentation réalisé par le CJD sur le thème de la diversité dans les entreprises 2004-2006. Le CJD a mené, en novembre 2004, une enquête auprès de ses membres qui montre que les dirigeants ont une tendance naturelle à recruter des gens qui leur ressemblent en termes de profils et de culture et qu'ils n'ont pas clairement conscience de la difficulté d'accès à l'emploi des minorités visibles. A partir de cette enquête, le CJD a entrepris une démarche globale pour sensibiliser les chefs d'entreprise à la question de l'égalité de traitement des minorités visibles dans l'entreprise.

<http://www.cjd.net/Portals/0/diversite.pdf>

À la recherche de la diversité dans le reporting du CAC 40, Novethic.fr, décembre 2005

Novethic a étudié comment les rapports du CAC 40 évoquaient la politique des entreprises sur les quatre principaux motifs de discrimination : sexe, âge, handicap et origine ethnique.

<http://www.novethic.fr/novethic/upload/etudes/DiversiteCAC40.pdf>

Etude sur l'accès des femmes aux postes de décisions dans les entreprises, ORSE, 2004

Etude de l'ORSE : entre nécessité et opportunité, une problématique dans la perspective de la Responsabilité Sociétale des Entreprises.

http://www.orse.org/site2/maj/phototheque/photos/docs_reference/5-Etude-femmes-et-postes-de-responsabilite-v.pdf

- **Actes de colloques (en français)**

Premières rencontres parlementaires contre les discriminations et pour l'égalité, DUBERNARD, Jean-Michel, HOULLON, Philippe, AGORA Europe, 03/2007

Cet ouvrage est une synthèse des premières Rencontres parlementaires contre les discriminations et pour l'égalité qui se sont tenues le 28/11/2006, coprésidées par monsieur Louis Schweitzer.

<http://www.halde.fr/1eres-rencontres-parlementaires.html>

Les cinquièmes entretiens de l'emploi, CHARPY, Christian, SCHWEITZER, Louis, TROGRIC, Jean-François [et al.], Observatoire de l'ANPE, 07/2008

Ce colloque, organisé par l'ANPE dans le cadre de l'année européenne de l'égalité des chances, porte sur le thème " Emploi et diversité ". Il vise à procéder à un examen approfondi des politiques et des stratégies mises en œuvre en France et à l'étranger, tant par les entreprises que par les services publics de l'emploi pour promouvoir la diversité dans l'accès à l'emploi puis la garantir au sein de l'entreprise.

<http://www.halde.fr/Les-cinquiemes-entretiens-de-l.html>

"Comment accompagner les PME dans la diversité?", Secrétariat général de la Charte de la diversité, 13 décembre 2007

Les acteurs essentiels à la promotion de la diversité auprès des PME sont nombreux. Il s'agit, bien entendu, des entreprises, mais également des réseaux d'entreprises, des acteurs publics dont l'ACSé, des syndicats, des intermédiaires de l'emploi et du monde associatif. L'objectif de ce séminaire consiste à réunir les réseaux d'entreprises et les acteurs publics pour leur permettre d'échanger et de progresser sur l'appui à fournir, en matière de diversité, aux PME.

<http://www.charte-diversite.com/docs/data/outils/documents/Actes-du-colloque.pdf>

Journée de tables-ronde sur « Les nouveaux enjeux du partage des responsabilités entre les femmes et les hommes », Observatoire de la parité, 4 mars 2009

Organisée par : Mme Marie-Jo ZIMMERMANN, Rapporteuse de l'Observatoire de la Parité entre les Femmes et les Hommes, Mme Michèle ANDRE, Présidente de la délégation aux Droits des Femmes et à l'Egalité entre les Femmes et les Hommes du Sénat, et Mme Françoise VILAIN, Présidente de la délégation aux Droits des Femmes et à l'Egalité entre les Femmes et les Hommes du Conseil Economique, Social et Environnemental, le mercredi 4 mars 2009, au Palais d'Iéna.

http://www.observatoire-parite.gouv.fr/espace_presse/communiqués/pdf/dp_20090227.pdf

- **Chiffres clefs**

« Les chiffres clés de l'égalité entre les femmes et les hommes » – 2008, ministère du Travail

Cette brochure présente les données statistiques les plus récentes sur la situation comparée des femmes et des hommes dans différents domaines de la vie sociale, familiale et professionnelle. Elle permet d'analyser l'évolution de la marche vers l'égalité, en lien avec les actions prioritaires du gouvernement.

http://www.travail-solidarite.gouv.fr/espaces/femmes-egalite/bloc-ministere-dispositif-action.../actions-communication-publications/IMG/pdf/CHIFFRE_CLES2008-internet-3.pdf

« Vers l'égalité entre les femmes et les hommes ? Comparaison Europe - Amérique du Nord », ministère du Travail 2009

Incontestablement, les grandes transformations sociétales du dernier demi-siècle sont marquées par une évolution sans précédent des rapports entre les hommes et les femmes, au bénéfice de ces dernières. À travers près de 40 tableaux statistiques et autant de commentaires, cet ouvrage, fruit d'une collaboration franco-québécoise dresse un état des lieux fidèle de la situation des femmes dans vingt-huit pays sur deux continents.

http://www.travail-solidarite.gouv.fr/espaces/femmes-egalite/bloc-ministere-dispositif-action.../actions-communication-publications/IMG/pdf/egalite_Femmes_Hommes.pdf

Tableau de bord sur l'emploi et le chômage des personnes handicapées

Ce tableau de bord rassemble les principales données régulièrement disponibles à la DARES ou auprès d'autres institutions (Pôle emploi, AGEFIPH, DGEFP, etc...) concernant les travailleurs et chômeurs handicapés, et d'offrir, dans un seul document, une vision d'ensemble de cette population.

<http://www.travail-solidarite.gouv.fr/etudes-recherche-statistiques-dares/statistiques/travailleurs-handicapes/tableaux-bord/tableau-bord-emploi-chomage-personnes-handicapees.html>

L'emploi des travailleurs handicapés dans les établissements de 20 salariés ou plus du secteur privé en 2007, ministère du Travail

En 2007, 262 700 travailleurs handicapés ont été employés dans les 126 200 établissements de 20 salariés ou plus du secteur privé assujettis à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés (OETH).

<http://www.travail-solidarite.gouv.fr/etudes-recherche-statistiques-dares/etudes-recherche/publications-dares/premieres-informations-premieres-syntheses/IMG/pdf/2009-10-44-3.pdf>

L'accès à l'emploi des personnes handicapées en 2007

En 2007, 1,8 million de personnes, âgées de 15 à 64 ans et vivant à domicile, déclarent avoir une reconnaissance administrative du handicap leur permettant de bénéficier de l'obligation d'emploi de travailleur handicapé. Si on ajoute à cette population les personnes ayant un problème de santé depuis au moins six mois et rencontrant des difficultés importantes dans leurs activités quotidiennes ou vis-à-vis du travail ou ayant eu un accident du travail dans l'année, on aboutit à une population, plus large, de 9,6 millions de personnes.

<http://www.travail-solidarite.gouv.fr/etudes-recherche-statistiques-dares/etudes-recherche/publications-dares/premieres-informations-premieres-syntheses/IMG/pdf/2008.11-47.1.pdf>

- **Guides pratiques**

Emploi des seniors : le guide pratique, MEDEF, janvier 2010

Depuis le 1er janvier, les entreprises de 50 salariés et plus, ou appartenant à un groupe de 50 salariés et plus doivent être couvertes par un accord collectif de branche, d'entreprise ou de groupe ou par un plan d'action sur l'emploi des seniors sous peine de devoir s'acquitter d'une pénalité égale à 1% des rémunérations. Pour aider les entreprises à mettre en œuvre cette nouvelle obligation, le MEDEF a publié un guide pratique.

http://www.medef.com/fileadmin/www.medef.fr/documents/Emploi_seniors/Emploi_des_seniors.pdf

Recruter dans les viviers méconnus, une chance pour l'entreprise, MEDEF, 2009

100 000 jeunes sortent chaque année de l'enseignement supérieur avec des diplômes universitaires Bac+3 à Bac+5 en histoire, psychologie, sciences sociales etc. Très peu demandés par les entreprises, ils n'attirent pas immédiatement l'attention des recruteurs. Pourtant, ils sont une chance pour les entreprises de remédier à la pénurie de compétences qui touche certains secteurs de notre économie. A condition de savoir recruter sur le potentiel des candidats et accompagner leur intégration au sein de l'entreprise.

<http://publications.medef.com/ebook/plaquette/Viviers-meconnus/magazine.pdf>

« Faire avancer l'égalité entre les hommes et les femmes dans l'entreprise », ministère du Travail

Cette plaquette a pour but de sensibiliser les acteurs de l'économie au principe de l'égalité professionnelle et de les informer sur les mesures et dispositifs qui permettent de la mettre en œuvre.

http://www.travail-solidarite.gouv.fr/espaces/femmes-egalite/bloc-ministere-dispositif-action.../actions-communication-publications/IMG/pdf/egalite_professionnelle.pdf

« Égalité professionnelle entre les hommes et les femmes : ce que vous devez savoir », ministère du Travail

Cette plaquette donne une vue d'ensemble des mesures favorisant l'égalité professionnelle, telles que : le label égalité, les contrats mixité et égalité, la lutte contre la discrimination dans l'emploi et le harcèlement sexuel, l'aide à création d'entreprise par les femmes ou à la reprise d'activité...

http://www.travail-solidarite.gouv.fr/espaces/femmes-egalite/bloc-ministere-dispositif-action.../actions-communication-publications/IMG/pdf/faire_avancer_l_egalite.pdf

Guides pratiques du ministère du travail sur l'emploi des seniors

Parmi les brochures proposées : « Recrutement des salariés âgés en entreprise » ; « Anticipation de l'évolution des carrières professionnelles » ; « Amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité » ; « Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation » ; « Aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite » ; « Transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat ».

<http://www.travail-solidarite.gouv.fr/emploi-seniors/v2/dossiers/guide-pratique-exemples-actions-indicateurs-2-.html>

- **Autres études en français**

« CV anonymes et questions des entreprises aux candidats : où en est-on ? », Analyse des sites de recrutement des entreprises du CAC 40 Avril 2009, Jean-François AMADIEU, Université Paris 1 Panthéon Sorbonne, Observatoire des discriminations

http://www.observatoiredesdiscriminations.fr/images/stories/cvanonyme_et_questions_candidats.pdf?phpMyAdmin=6e32dcee8760039a64c94b6379294e26

- **Ouvrages et études en langue anglaise**

The provision of childcare services - A comparative review of 30 European countries, European Union, 08/06/2009

<http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=2803&langId=en>

International Business Case Report 2009, IBCR

<http://european-diversity.com/resources/surveys/ibcr>

The Challenge of Corporate Diversity Communication: Achieving Sustainability in Difficult Times, Muse, October 2009

http://www.museusa.com/Corporate_Diversity.pdf

Managing Diversity in Corporate America, An Exploratory Analysis, RAND Labor and Population, 2008

http://www.rand.org/pubs/occasional_papers/2007/RAND_OP206.pdf

“Gender Diversity in Corporate Governance and Top Management”, *Journal of Business Ethics*, Volume 81, Number 1 / august 2008

<http://www.springerlink.com/content/n563t422221568m5>

Women Matter, Gender diversity, a corporate performance driver, McKinsey & Company, 2007

http://www.mckinsey.com/locations/swiss/news_publications/pdf/women_matter_english.pdf

Diversity Management in Corporate America, American Sociological Association, 2007

http://www.wjh.harvard.edu/soc/faculty/dobbin/Contexts_2007.pdf

- **Etudes et ouvrages en langue allemande**

Wirtschaftlichkeit und soziales Engagement im Einklang, 03 | 2009, Personalwirtschaft.de

<http://www.diversity-wissen.de/downloads/Div-09-mrz-Personalwirtschaft-CSRundDiversity>

Diversity – Motor und Mehrwert im globalen Wettbewerb, IO new management Nr. 3 | 2008

http://www.diversity-wissen.de/downloads/Div-08-Mrz-ionm-Diversity_als_Motor.pdf

- **Études et ouvrages en langue espagnole**

La Gestión de la Diversidad en las empresas españolas, Adoración Alonso Raya y Gastón Martínez Heres, Colección EOI Escuela de Organización Industrial, 2009

http://publicaciones.eoi.es/Multimedia/publicacioneseoi/2009_Libro_Gestion_de_la_diversidad.pdf

Gestión de la Diversidad en la Empresa, Guía de buenas practicas, Todas las manos, 2008

<http://www.todaslasmanos.com/documentos/Guia-de-Buenas-Practicas.pdf>

Conclusiones del Congreso Inmigración, Empresa y Gestión de la Diversidad, Todas las manos, 2008

<http://www.todaslasmanos.com/documentos/DOCUMENTO%20DE%20CONCLUSIONES.pdf>

La Diversidad como Estrategia de Gestión, Celia de Anca, Editado por el Departamento de Publicaciones del IE, enero 2008

<http://beyondgreypinstripes.org/docs/2009/DE%20ANCA%20la%20diversidad%20como%20estrategia%20de%20gestion.pdf>

La Gestión de la Diversidad Corporativa, Celia de Anca - Directora del Centro Diversidad del Instituto de Empresa, 22 febrero 2007

http://www.directivoscede.com/conocimiento/detail.php?id=1271&int_theme=139

Charter de la Diversidad, Fundación para la Diversidad

http://www.faffe.es/opencms/export/sites/faffe/es/menu_principal/Parrilla/archivos/Dossier_de_Prensa_Fundacion_para_la_Diversidad_x17_03_09x.pdf

- **Quelques sites Internet à consulter**

HALDE

<http://www.halde.fr>

IMS Entreprendre pour la cité

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

EQUALL, centre de ressources et d'échanges pour la non-discrimination et l'égalité professionnelle

<http://www.equall.fr>

Diversité Emploi

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

Femmes, Débat et Société

<http://www.femmes-debat-societe.com>

Novethic

<http://www.novethic.fr>

ORSE

<http://www.orse.org>

Portail de l'ORSE sur l'égalité professionnelle hommes/femmes

<http://www.egaliteprofessionnelle.org>

Alliances

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

CJD - Centre des jeunes dirigeants d'entreprise
<http://www.cjd.net/>

CJDES - Centre des jeunes dirigeants et acteurs de l'économie sociale
<http://www.cjdes.org/>

MEDEF
<http://www.medef.com>

Institut Montaigne
<http://www.institutmontaigne.org>

Institut de l'entreprise
<http://www.institut-entreprise.fr/>

Commission européenne - « Action contre la discrimination, Société Civile »
<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=764&langId=en>

Conseil de l'Europe - CEDH
<http://www.echr.coe.int/echr>

Comité directeur pour l'égalité entre les femmes et les hommes (CDEG)
<http://www.humanrights.coe.int/equality/Fre/ComiteEgalite/ComiteEgalite.htm>

La Cour européenne des Droits de l'Homme (CEDH)
<http://www.echr.coe.int>

ONU- Haut Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme
http://www.unhchr.ch/french/html/hchr_fr.htm

Voir également, pour la dimension internationale :

Pour le Québec
<http://www.cdpcj.qc.ca>

Pour la Grande-Bretagne
<http://www.equalityhumanrights.com>

Pour la Belgique
<http://www.diversiteit.be>

Pour l'Allemagne
<http://www.bmfsfj.de/bmfsfj/generator/Kategorien/Ministerium/antidiskriminierungsstelle.html>

Pour les Etats-Unis
<http://halde.fr/Un-probleme-de-categories.html>

Fundación para la Diversidad (Espagne)
<http://www.fundaciondiversidad.org>

CONTACTS

Pour toute information complémentaire, nous vous invitons à nous contacter.

Sylvianne Villaudière
Directrice fondatrice

Mélusine Bonneau
Chargée d'Etudes

Cabinet Alliantis
27 rue Taitbout - 75009 Paris
Tel : 01.44.56.09.56 - Fax : 01.44.56.08.77
www.alliantis.fr