

La Charte de la diversité dans l'entreprise

La différence est une richesse



Historique

Début 2004, « **Les oubliés de l'égalité des chances** »¹ co-écrit par Yazid Sabeg et Laurence Méhaignerie publié par l'Institut Montaigne, lançait l'idée d'une **Charte de la diversité** pour encourager les entreprises à refléter dans leur effectif les diverses composantes de la société française, et à faire de la non discrimination et de la diversité un axe stratégique.

Cette initiative a, depuis, fait son chemin. La Charte a suscité l'intérêt de plusieurs grandes entreprises qui ont directement contribué à sa rédaction dans le cadre de l'Association Française des Entreprises Privées (AFEP). Soucieuses d'éviter les déclarations d'intention dénuées d'effet, elles se sont attachées à examiner les conséquences concrètes, en interne, de la mise en œuvre de la Charte.

Depuis le 22 octobre 2004, date de lancement de la Charte, 32 dirigeants d'entreprises ont signé la Charte et se sont ainsi engagés à œuvrer pour refléter, aux différents niveaux dans leur entreprise, la diversité de la société française, notamment sa diversité ethnique et culturelle.

La diversité dans l'emploi est également un objectif prioritaire du Ministère délégué à l'égalité des chances. Dans son programme d'actions le Ministre soutient activement le déploiement de la Charte de la Diversité et la mise en œuvre de procédures et outils propres à accompagner les acteurs économiques dans leur plan d'action diversité.

Lors son lancement, quatre organismes (ANDCP, CJD, Entreprise et Personnel et IMS) se sont engagés en tant que partenaires de la Charte à assurer sa promotion. Ils ont été rejoints par Alliances et l'Institut de l'Entreprise.

IMS assure le secrétariat général de la Charte de la diversité depuis septembre 2005.

¹ Rapport « Les oubliés de l'égalité des chances » Yazid Sabeg et Laurence Méhaignerie, Janvier 2004

Charte de la Diversité dans l'Entreprise

Favoriser le pluralisme et rechercher la diversité au travers des recrutements et de la gestion des carrières est un facteur de progrès pour l'entreprise. Une telle démarche contribue à son efficacité et à la qualité de ses relations sociales. Elle peut avoir un effet positif sur l'image de l'entreprise vis-à-vis de ses clients, de ses prestataires extérieurs et de ses consommateurs, en France et dans le reste du monde.

La *Charte de la diversité* adoptée par notre entreprise a pour objet de témoigner de notre engagement, en France, en faveur de la diversité culturelle, ethnique et sociale au sein de notre organisation.

En vertu de cette charte, nous nous engageons à :

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

La Charte de la diversité dans une PME

Promouvoir la diversité au travers des recrutements et de la gestion de carrière, c'est avant tout se concentrer sur des critères explicites et pertinents de recrutement et de promotion. Cette démarche permet aux PME d'élargir leurs sources de recrutement et de bénéficier des compétences des meilleurs collaborateurs. La diversité devient une source de performance.

Enrichies par l'apport de collaborateurs issus d'horizon divers, les PME améliorent leur efficacité et leurs capacités d'innovation.

Enfin en favorisant la diversité et en luttant contre les discriminations, les PME contribuent à la cohésion sociale de la Nation.

La *Charte de la diversité*, a pour objet de témoigner de l'engagement de notre entreprise, en faveur de la diversité culturelle, ethnique et sociale.

En tant que dirigeant de PME et en vertu de cette charte, nous nous engageons à :

1. Sensibiliser et former nos dirigeants et collaborateurs aux enjeux de la non-discrimination et à la gestion de la diversité.

Une politique de diversité nécessite une mobilisation des salariés pour conduire le changement. La sensibilisation (kits, plaquettes...), la formation, et plus largement, tout moyen susceptible de favoriser la prise de conscience et la mobilisation, sont des leviers indispensables pour préparer la mise en œuvre d'une politique de gestion de la diversité.

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

Le respect du principe de non-discrimination implique que chaque salarié, chaque candidat soit assuré d'une égalité de traitement et de considération. Ainsi qu'il s'agisse des modalités de tri des CV ou de l'entretien d'évaluation annuel, c'est l'ensemble des procédures RH qu'il convient d'examiner pour garantir la non-discrimination et favoriser la diversité.

3. Chercher à refléter la diversité de la société française dans notre effectif, aux différents niveaux de qualification.

Promouvoir la diversité suppose pour l'entreprise d'améliorer la diversité de ses effectifs à tous les niveaux de l'organisation. Ceci implique que l'entreprise se dote d'outils de pilotage simples (qualitatifs ou quantitatifs) pour évaluer son degré d'ouverture à la diversité.

4. Communiquer auprès de l'ensemble de nos collaborateurs notre engagement en faveur de la non-discrimination et de la diversité, et informer sur les résultats pratiques de cet engagement.

Une entreprise est d'abord emmenée par son dirigeant. A ce titre, il est déterminant que le dirigeant de PME affiche clairement sa volonté d'engager une démarche de progrès en faveur de la non-discrimination et de la diversité.

5. Faire de l'élaboration et de la mise en œuvre de la politique de diversité un objet de dialogue avec les représentants des personnels.

Il est souhaitable que le projet fasse l'objet d'un dialogue avec les représentants du personnel. S'il n'y a pas de représentants du personnel au sein de l'entreprise, l'échange pourra se faire directement avec les collaborateurs.

6. Produire annuellement un document descriptif de notre engagement de non-discrimination et de gestion de la diversité : actions mises en œuvre, pratiques et résultats.

Ce document qui peut se baser sur un questionnaire fourni par le secrétariat général de la Charte de la diversité, permet à l'entreprise de faire un bilan des différentes actions mises en œuvre, des progrès réalisés, des difficultés rencontrées. Il peut être aussi rédigé en collaboration avec les représentants du personnel.

Exposé des motifs

Une charte de la diversité, pour quoi faire ?

L'égalité en droits de tous les citoyens est assurée par notre Constitution. Pourtant, nombreux sont les citoyens issus de l'immigration, parfois hautement qualifiés, qui ne parviennent pas à accéder à un emploi, alors que leurs camarades de promotion y parviennent assez rapidement. Un « plafond de verre » bloque l'ascension sociale de nombre de nos concitoyens, discriminés à raison de leurs patronymes, de leur couleur de peau ou de leur lieu de résidence. Ils sont exclus de pans entiers de la sphère économique et de la vie publique. Nous discriminons, le plus souvent sans le savoir.

Si les composantes de la société française sont diverses, cette diversité doit se retrouver aux différents échelons de la société, y compris les plus élevés. C'est une question de justice, d'intérêt national et c'est même un enjeu économique.

La Charte de la diversité dans l'entreprise repose sur une idée simple. Nos entreprises ont intérêt à refléter la diversité de la société dans laquelle elles sont implantées. De la même façon que la mixité hommes/femmes au travail est, de fait, un facteur de dynamisme social et un stimulateur de performances, la diversité relève non pas de la compassion mais bien de l'intérêt économique et social de l'entreprise.

Dans d'autres pays, les entreprises qui ont placé la gestion de la diversité au cœur de leur stratégie, sont conscientes que la diversité dans nos sociétés est devenue un avantage tant sur le plan économique que social, dont l'impact se fait sentir sur la créativité et la compétitivité des entreprises.

L'origine ethnique ne sera jamais « le » critère pour obtenir un emploi. Notre action vise à lutter contre les discriminations, pas à en ajouter de nouvelles. La Charte cherche seulement à compenser un certain nombre de handicaps devant l'emploi dont souffrent nombreux candidats issus de l'immigration : absence du capital culturel, social, éloignement des réseaux, si importants dans la recherche d'un emploi. L'engagement de l'entreprise en faveur de ces candidats ne se conçoit qu'à qualifications égales. Il cherche à valoriser la compétence, et rien d'autre.

Pour ce faire, nos entreprises doivent dépasser les réflexes de confort, de prudence ou de conformisme, qui freinent le recrutement des diplômés issus des minorités visibles, puis leur promotion dans l'entreprise. Dans cette optique, elles doivent au plus vite formaliser et valoriser leurs engagements en faveur de la Charte de la diversité, pour ouvrir l'accès à l'élite aux candidats maghrébins, noirs ou asiatiques, et leur permettre de faire valoir leurs compétences et leurs talents.

Les signataires de la charte décriront au bilan social annuel de l'entreprise la liste des actions menées pour réaliser la diversité et atteindre l'équité véritable.

La Charte est un message fort, le gage d'une ouverture, une promesse claire en faveur de la non-discrimination et de la diversité en France. Cette promesse est une avancée importante, mais elle ne suffira pas. Nous devons trouver les moyens d'une évaluation fiable, pour mesurer l'efficacité des pratiques inclusives mises en œuvre au titre de la charte.

Ni quotas rigides et discriminatoires, ni simple « bonne volonté » vouée à l'échec, la charte de la diversité est la première étape vers une démocratie pluraliste, attachée à la lettre, mais plus encore à l'esprit de notre héritage républicain.

Claude BEBEAR

Yazid SABEG

Les partenaires de la Charte de la diversité

ALLIANCES

Alliances a été créée en 1994 à Lille par Jean Pierre Guillon, président d'Entreprises et Cités, Bruno Libert chef d'entreprise et Hervé Serieyx conférencier et écrivain de l'entreprise.

Alliance est une association dont l'objectif est d'accompagner les entreprises dans l'amélioration de leurs performances en respectant davantage l'homme et l'environnement, c'est à dire la responsabilité sociale et environnementale. L'ambition d'Alliances est de faire connaître la démarche de responsabilité sociale et environnementale dans les entreprises, de développer le sens de l'entreprise dans ses dimensions sociales, économiques et environnementales et enfin d'améliorer la compétitivité des entreprises en participant à leur succès et à leur ouverture à l'environnement.

www.alliances-asso.org

L'ASSOCIATION NATIONALE DES DIRECTEURS ET CADRES DE LA FONCTION PERSONNEL (ANDCP)

L'ANDCP regroupe plus de 4000 professionnels de la fonction RH qui s'attachent à promouvoir une certaine vision de la gestion des ressources humaines : donner toute sa place à l'homme pour améliorer les performances des organisations privées et publiques.

L'ANDCP a pour vocation de rendre service à ses adhérents avec l'objectif de développer leur professionnalisme et d'échanger les bonnes pratiques, de promouvoir la contribution de la fonction RH à l'amélioration de la performance des organisations publiques et privées et d'être une instance de propositions auprès des pouvoirs publics et des partenaires sociaux sur tous les sujets qui concernent la pratique professionnelle de ses adhérents.

Les adhérents se retrouvent pour échanger sur les sujets d'actualité du domaine des ressources humaines au sein de 80 groupes régionaux répartis sur toute la France et au sein de commissions thématiques nationales.

www.andcp.fr

LE CENTRE DES JEUNES DIRIGEANTS D'ENTREPRISE (CJD)

Le Centre des Jeunes Dirigeants d'entreprise est une association qui, depuis 1938, rassemble des chefs d'entreprise et cadres dirigeants animés par la commune conviction que l'économie doit être au service de l'homme et que la finalité économique de l'entreprise est indissociable de sa finalité sociale et humaine. Le CJD est un Mouvement patronal qui ne cherche pas à défendre les intérêts d'une catégorie, mais à promouvoir des idées nouvelles et à accompagner dans sa mission tout dirigeant conscient de ses responsabilités envers l'entreprise, les hommes et les femmes qui la composent et de la société dans laquelle elle s'inscrit.

C'est pourquoi dans toute la France, les 2 300 Jeunes Dirigeants forment un réseau où la réflexion, la formation et l'expérimentation sont autant d'outils pour un même engagement : construire l'entreprise par et pour les hommes.

Les deux tiers des membres du CJD sont des dirigeants de Petites et Moyennes Entreprises (PME)

www.cjd.net

ENTREPRISE & PERSONNEL (E&P)

Entreprise & Personnel a pour vocation d'accompagner les entreprises dans le développement et la diffusion de leur savoir-faire en matière de gestion économique et sociale du capital humain, dans un esprit de progrès, de responsabilité et de performance globale tant dans le contexte français qu'international de leurs activités.

Depuis plus de 35 ans, près de 200 entreprises adhérentes -et d'autres de manière plus ponctuelle- sont accompagnées dans leur réflexion, leurs prises de décision et implémentations en matière de gestion des ressources humaines par l'équipe d'E&P. Persuadée que la gestion de la diversité constitue une source encore peu exploitée de création de valeur, E&P choisit de promouvoir la Charte de la Diversité et l'opportunité qu'elle procure tant à l'entreprise qu'à la société.

www.entreprise-personnel.com

L'INSTITUT de L'ENTREPRISE

L'institut de l'Entreprise est une association créée en 1975, elle réunit aujourd'hui plus de 120 membres, sa vocation est d'être pour ses adhérents un organe de réflexion, indépendant de tout mandat syndical ou politique, capable de les aider à définir leur propre stratégie en prenant le temps et les moyens nécessaires à la présentation d'analyses approfondies axées sur les progrès du management et les thèmes de société propres à l'environnement des entreprises. Sa démarche est celle d'une mise en perspective des positions de tous les acteurs de la vie économique et sociale, française et étrangère. Il est à la fois un lieu d'élaboration d'une pensée managériale moderne et un centre de réflexion sur les sujets de société. Ses activités se regroupent en trois pôles : un centre de réflexion, un lieu de rencontre et un pôle de formation.

www.institut-entreprise.com

IMS – Entreprendre pour la Cité

Créée en 1986 par un groupe de chefs d'entreprise, l'association IMS-Entreprendre pour la Cité encourage l'engagement des entreprises dans une politique qui favorisent la responsabilité sociétale, la cohésion sociale et le développement des territoires où elle est implantée. L'IMS s'implique très activement dans la promotion de la non-discrimination et de la gestion de la diversité et s'est engagé dès 2002 aux côtés d'Adecco, d'Adia, du FASILD et de la DPM dans le projet européen "Latitude" (mené dans le cadre du programme communautaire "Equal" et cofinancé par le FSE).

Avec son réseau de 120 entreprises, l'IMS possède aujourd'hui un programme spécifique sur la gestion de la diversité (qui inclut la non-discrimination), et accompagne les entreprises dans la mise en place de politiques de prévention des discriminations et de gestion de la diversité. À ce titre, l'IMS multiplie les occasions d'échange entre entreprises, développe des outils de diagnostic et de pilotage, et des outils de sensibilisation et de formation. Depuis 2004, l'IMS pilote un nouveau projet européen « Elmer », qui regroupe des entreprises comme AXA, Adecco, IKEA et PSA ainsi que l'ANDCP afin de mener des expérimentations sur la mise en place des politiques diversité en entreprise. L'IMS coordonne également le Secrétariat Général de la Charte de la Diversité.

www.imsentreprendre.com

MOUVEMENT DES ENTREPRISES DE FRANCE (MEDEF)

Première organisation d'entrepreneurs de France, le Mouvement des Entreprises de France (MEDEF) représente plus de 750 000 entreprises de toutes tailles et de tous secteurs (industrie, commerce, services, sur l'ensemble du territoire).

A travers son réseau territorial (155 MEDEF territoriaux) et professionnel (85 fédérations professionnelles regroupant 600 syndicats), le MEDEF assure la promotion des entrepreneurs et de l'esprit d'entreprise ; il donne aux entrepreneurs la possibilité de se faire entendre auprès des pouvoirs publics, des médias et du grand public ; il offre des informations et appuis aux entrepreneurs dans tous les domaines touchant à la vie et au développement de leurs entreprises; il représente les entrepreneurs au sein des principales instances économiques et sociales et contribue à construire avec les partenaires sociaux un dialogue social adapté aux défis du 21ème siècle.

Le MEDEF créé en 1998 est aujourd'hui présidé par Laurence Parisot.

www.medef.fr

Fonds d'Action et de Soutien pour l'Intégration et la Lutte contre les Discriminations (FASILD)

Le Fonds d'Action et de Soutien pour l'Intégration et la Lutte contre les Discriminations est un établissement public à caractère administratif qui a pour mission de favoriser sur l'ensemble du territoire l'intégration des populations immigrées ou supposées telles et de lutter contre les discriminations dont elles peuvent être victimes.

Lever les résistances ou les obstacles de la société à l'égard des personnes immigrées ou issues de l'immigration est l'un des axes forts des interventions du FASILD qui s'inspire des programmes européens conduits en la matière, afin de repérer (notamment par les diagnostics institutionnels), puis de contribuer à la lutte contre les mécanismes potentiellement discriminants. Cet axe d'intervention amène le FASILD à développer de nombreux partenariats avec des structures publiques, des entreprises privées ou des organisations professionnelles.

Le FASILD soutient financièrement la Charte de la diversité.

www.fasild.fr

Le Fond Social Européen

L'Union européenne, à travers le traité d'Amsterdam et plusieurs directives, a fait de la lutte contre les discriminations un volet important de la politique communautaire. Le programme d'initiative communautaire EQUAL est destiné à lutter contre toutes les formes de discriminations et d'inégalité dans le monde du travail.

Le projet national EQUAL ELMER conduit par IMS-Entreprendre pour la Cité, en partenariat avec l'Etat, l'Association nationale des directeurs et cadres de la fonction personnel (ANDCP), Adecco France, AXA France, IKEA France et PSA Peugeot Citroën, a pour objectif d'amener les entreprises à engager une démarche spécifique en faveur de la non-discrimination et de la diversité culturelle, à partir d'une expérimentation sur quatre grandes entreprises (Adecco, Ikea, Axa, PSA Peugeot Citroën). **La promotion de la Charte de la diversité entre dans le cadre de ce projet.**

<http://www.travail.gouv.fr/FSE/>

Les partenaires locaux de la Charte de la diversité

Département Cote d'or
Association Solid Ere

Région Rhône Alpe
Antenne Rhône Alpe d'IMS-Entreprendre pour la Cité

Les partenaires sectoriels de la Charte de la diversité

Carrefours pour l'emploi
<http://www.carrefoursemploi.org>

A Compétence Egale
www.acompetenceegale.com

Pour toute information relative à la signature de la Charte de la diversité, n'hésitez pas à vous adresser au :

Secrétariat Général de la Charte de la diversité
Fella Imalhayene (chargée de mission) 01 43 87 52 52

IMS Entreprendre pour la Cité
84, rue d'Amsterdam
75 009 Paris