

BILAN DIVERSITÉ

Résultats de l'étude 2011 & bonnes pratiques
des entreprises signataires de la Charte de la Diversité

Dossier de **presse**

Paris, 20 octobre 2011

en partenariat avec :

inergie
la chaleur ajoutée®



Diversity Conseil®



iims
Entreprendre pour la Cité



Mouvement des Entreprises de France
MEDEF Haute-Garonne



l'acse
l'agence nationale
pour la cohésion sociale
et l'égalité des chances



**Direction de l'Accueil,
de l'Intégration
et de la Citoyenneté**



**l'Europe
s'engage
en France**
COMMISSION EUROPÉENNE
Fonds social européen

Sommaire



▶ Où en sont les entreprises signataires ? Bilan Diversité 2011	3
Présentation et méthodologie de l'étude	3
Synthèse de l'étude	5
Résultats détaillés	7
▶ Où en sont les meilleures entreprises ? Cas pratiques : les lauréats des Trophées de la Diversité® 2011	12
Coup d'œil sur les lauréats	12
Trophées nationaux	15
Trophées régionaux	19
▶ Qu'est-ce que la diversité en entreprise ? Un point sur la Charte de la Diversité et ses missions	25
Charte de la Diversité, la fiche d'identité	25
Diversité en entreprise et enjeux clés	28
▶ Partenaires	29

Contact presse : Ronan Le Flécher

Attaché de presse

☎ 01 42 47 15 95 / 06 20 69 85 72

✉ ronan.le.flecher@gmail.com

Où en sont les entreprises signataires ?

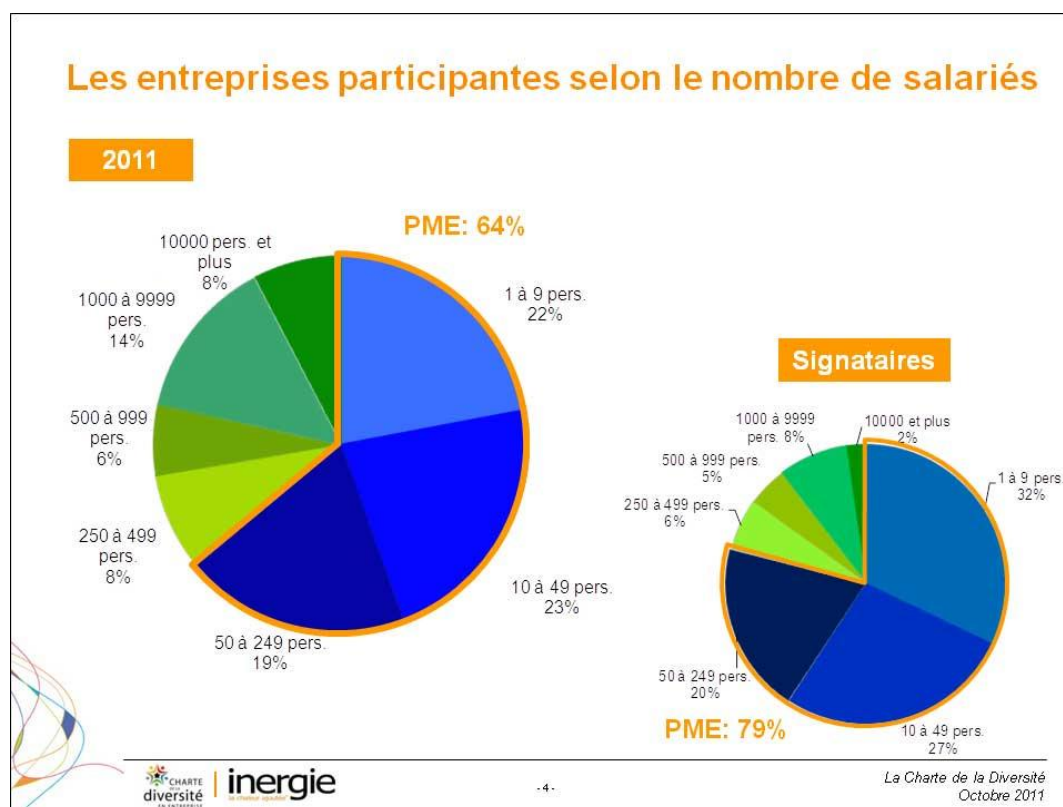
Bilan Diversité 2011

PRÉSENTATION ET MÉTHODOLOGIE

L'étude « Bilan Diversité 2011 », menée pour la deuxième année par Inergie - Pôle Opinion, a été réalisée en 2011 auprès de près de 1000 signataires de la Charte de la Diversité (942 entreprises répondantes, vs. 793 en 2010).

Cette étude a été menée via un questionnaire en ligne du 28 juin au 8 septembre 2011, auprès des 3194 entreprises signataires de la Charte de la Diversité depuis plus de 4 mois.

64% des entreprises répondantes sont des PME. Cet échantillon est donc proche de la population de référence, les signataires de la Charte de la Diversité comptant 79% de PME.



Où en sont les entreprises signataires ?

Bilan Diversité 2011

L'objectif de cette enquête est d'établir une photographie des actions mises en place par ces entreprises engagées, ainsi que de mesurer les évolutions. Il s'agit de suivre l'action des signataires, au regard des engagements pris par les entreprises lorsqu'elles ont signé la Charte de la Diversité.

En la signant, les entreprises s'engagent en effet à veiller particulièrement à la lutte contre les discriminations et à la diversité dans ces 6 domaines d'action :

- ▶ La sensibilisation et la formation
- ▶ Le recrutement
- ▶ L'évolution de carrières
- ▶ Le dialogue social
- ▶ La communication
- ▶ L'évaluation

Où en sont les entreprises signataires ?

Bilan Diversité 2011

SYNTHÈSE DE L'ÉTUDE

L'apport principal de l'étude :

Les entreprises ont fait progresser de manière concrète leurs pratiques en matière de ressources humaines, aussi bien au niveau des recrutements que de la gestion de carrières. Ce mouvement concerne l'ensemble des entreprises, PME comprises. Les grandes entreprises ont significativement mieux formalisé leurs processus, alors que les plus petites peinent sur ce sujet, par manque de ressources dédiées.

Les 9 conclusions principales :

Politique globale

1. Un tiers des entreprises répondantes ont formalisé leur politique diversité

La gestion de la diversité va de pair avec la professionnalisation des Ressources Humaines de l'entreprise. 1/3 des entreprises signataires (contre 1/4 l'an dernier) ont formalisé l'ensemble de leur démarche diversité en s'attaquant aux « fondamentaux » RH de la lutte contre les discriminations. Seuls 20% des PME de 10 à 50 collaborateurs l'ont fait.

Recrutement : lutte contre les discriminations

2. Près de trois-quarts des entreprises ont mis en place au moins un outil contribuant à la lutte contre les discriminations à l'embauche

Elles ont engagé une ou plusieurs actions pour contribuer à lutter contre les discriminations dans le recrutement : descriptifs de poste (71% des entreprises contre 64% en 2010), grilles d'évaluation des compétences, traces écrites des réponses aux candidats refusés, etc. Les PME sont aussi avancées sur ces outils que les grandes entreprises.

Recrutement : actions proactives

3. Près d'une entreprise sur deux a mis en place au moins une action pour favoriser le recrutement de profils diversifiés

Près de la moitié des entreprises a mis en place une ou plusieurs actions spécifiques pour développer la diversité dans ses effectifs : partenariat avec des intermédiaires de l'emploi spécialisé dans les publics discriminés (41%), participation à des forums de recrutement (33%), proposition de stages ou d'alternances à des publics susceptibles d'être discriminés, parrainage, etc. Quant aux PME de 10 à 50 collaborateurs, elles sont 34% à avoir mis en place des partenariats avec des intermédiaires de l'emploi spécialisés.

Évolution de carrières

4. Près de trois-quarts des entreprises ont déjà mis en place au moins un dispositif pour mieux gérer le développement de carrières de leurs salariés

Les entreprises avancent sur la formalisation des dispositifs RH et notamment les questions d'évolution des carrières (par exemple le « plafond de verre »). 71% des entreprises (mais 52% seulement des TPE) évaluent désormais de façon formalisée leurs salariés pour gérer leur développement professionnel. Elles n'étaient que 57% à le faire en 2010.

Où en sont les entreprises signataires ?

Bilan Diversité 2011

Sensibilisation

5. Une grande entreprise sur trois favorise la diversité dans son écosystème (fournisseurs, clients, éducation...)

36% des grandes entreprises de plus de 1 000 salariés incitent leurs fournisseurs et leurs clients à mettre en place une politique diversité sur le dernier exercice, alors qu'elles étaient 25% en 2010. Elles sont de plus en plus motrices sur l'engagement diversité de leurs partenaires.

Elles sont également de plus en plus nombreuses à s'investir plus en amont en soutenant l'égalité des chances dans l'éducation. 37% des grandes entreprises s'y sont engagées sur le dernier exercice, contre 28% en 2010.

Dialogue social

6. Un tiers des entreprises de plus de 50 salariés suivent les plans d'actions diversité en lien avec les représentants du personnel

La diversité est progressivement intégrée au cœur du dialogue social. 1/3 des entreprises associent les représentants du personnel aux décisions actées dans les plans d'actions diversité, contre 1/4 en 2010.

Communication

7. 27% des entreprises communiquent sur leurs actions en faveur de la diversité

Les entreprises valorisent toujours peu leurs actions pro diversité à travers leur communication, même si le chiffre 2011 a évolué de 6 points par rapport à 2010. Elles communiquent avant tout sur leur engagement en faveur de la diversité (signature de la Charte de la diversité, implication de la direction, etc.), et non sur leurs actions. Seuls 15% des PME de 10 à 50 salariés communiquent sur leurs actions en faveur de la diversité.

Évaluation

8. 60% des entreprises de plus de 1000 salariés disposent d'indicateurs

De 2010 à 2011, la part des entreprises qui suivent leurs actions à travers des tableaux de bord et communiquent sur leurs indicateurs a évolué de plus de 6 points, passant au global à 29% en 2011. Un chiffre largement porté par les grandes entreprises, qui sont 60% à disposer de tableaux de bord. La moitié des entreprises répondantes ont mis en place des indicateurs de quantification selon l'âge et le genre, et un quart des PME de 10 à 50 salariés. 4 entreprises sur 10 le font sur handicap. Ce sont également sur ces trois critères que l'action des entreprises se focalise, les minorités visibles constituant toujours le public sur lequel les efforts se concentrent le moins.

Enjeux

9. L'engagement en faveur de la diversité : un atout RSE et RH, plus que business

L'engagement des entreprises est de moins en moins lié à la seule conviction personnelle du dirigeant (baisse de 5 points par rapport à 2010). Il repose avant tout sur la politique de responsabilité sociale et des convictions éthiques. L'entreprise s'y engage de plus en plus parce qu'elle souhaite améliorer sa gestion des ressources humaines. L'engagement en faveur de la diversité devient progressivement un enjeu RH. En revanche, la promotion de la diversité n'est pas encore perçue comme un enjeu business par les entreprises.

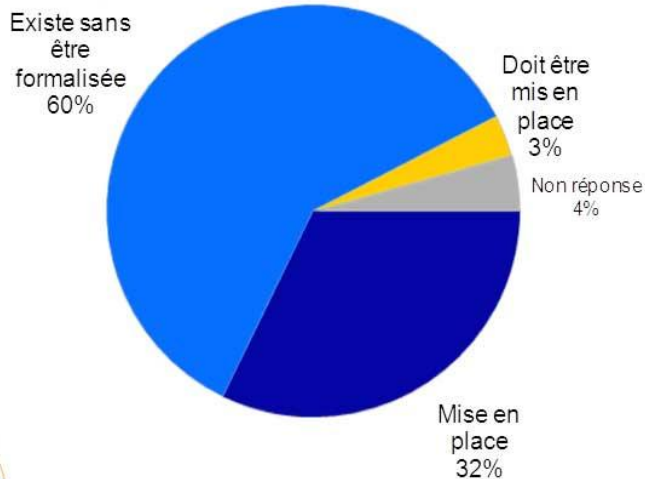
RESULTATS DETAILLES

- L'ensemble de l'étude est accessible sur le site www.charte-diversite.com.

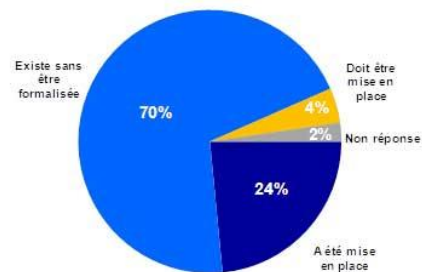
Un engagement de plus en plus formalisé (notamment dans les entreprises de plus de 1 000 salariés)

La « démarche diversité » de votre entreprise :

2011

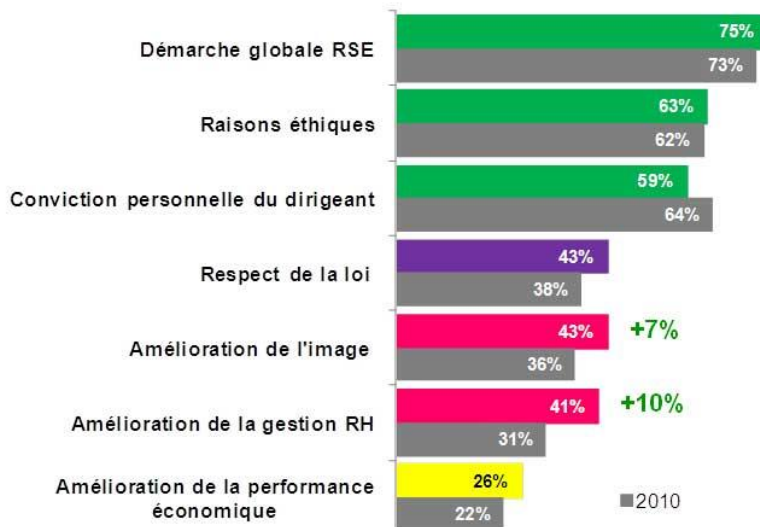


2010



L'engagement est toujours porté par la RSE et les convictions éthiques... mais de plus en plus d'entreprises s'engagent pour améliorer leur gestion RH ou l'image employeur

Pour quelles principales raisons votre entreprise s'est-elle engagée dans la diversité* ?



* Plusieurs réponses possibles

Des processus de recrutement davantage formalisés (notamment dans les entreprises de plus de 50 salariés)

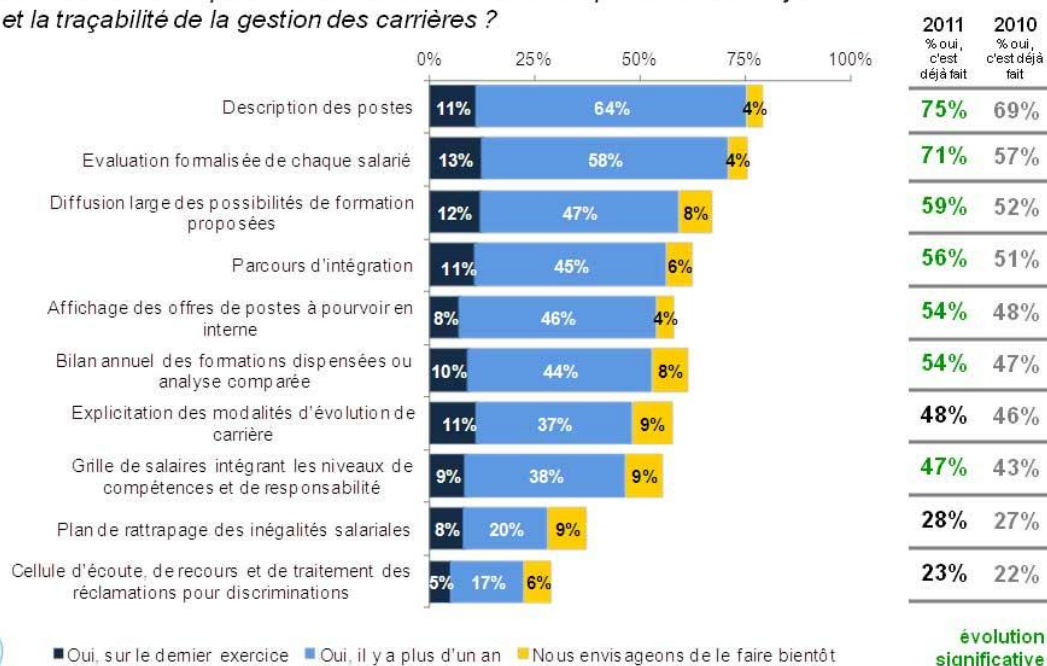
Avez-vous mis en place les améliorations suivantes pour assurer l'objectivité et la traçabilité des recrutements ?



évolution
significative

La formalisation des dispositifs RH en nette progression, notamment concernant l'évaluation des salariés (EA) dans près de 3 entreprises sur 4

Avez-vous mis en place les améliorations suivantes pour assurer l'objectivité et la traçabilité de la gestion des carrières ?



évolution
significative

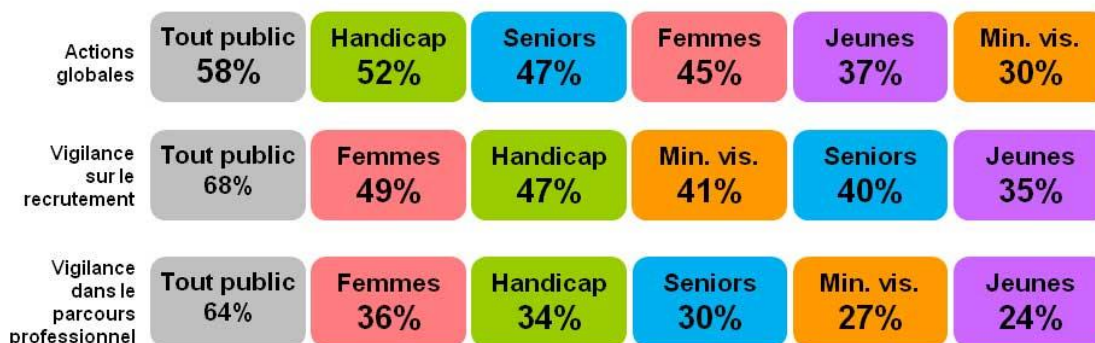
Les actions de recrutement via des partenaires externes toujours perçues comme le meilleur moyen pour développer la diversité des effectifs

Avez-vous mis en place des actions visant à développer la diversité de vos effectifs ? (2 réponses possibles)



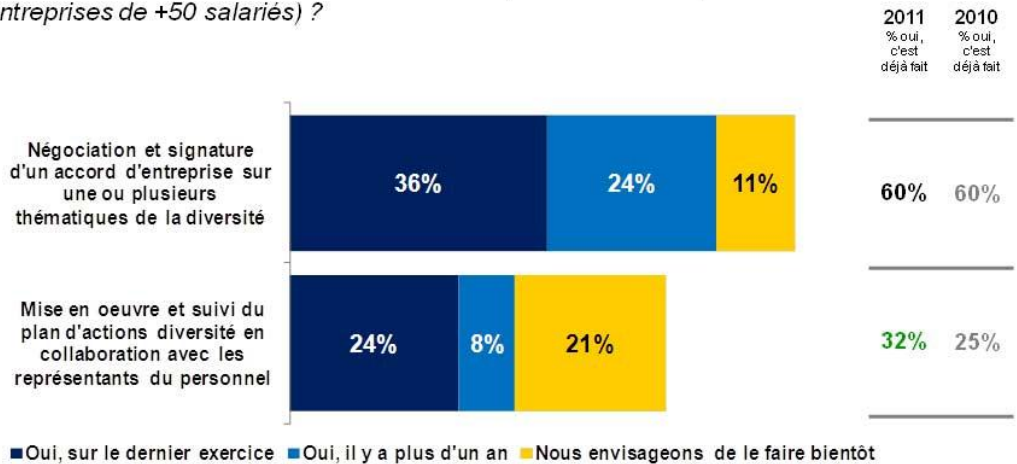
Les femmes, les seniors et les personnes en situation de handicap le plus souvent ciblées par les actions diversité

Quels sont les publics visés par ces actions ?



6 entreprises sur 10 ont signé un accord diversité 1/3 des entreprises suivent leur plan d'actions diversité avec les représentants du personnel (entreprises de plus de 50 salariés)

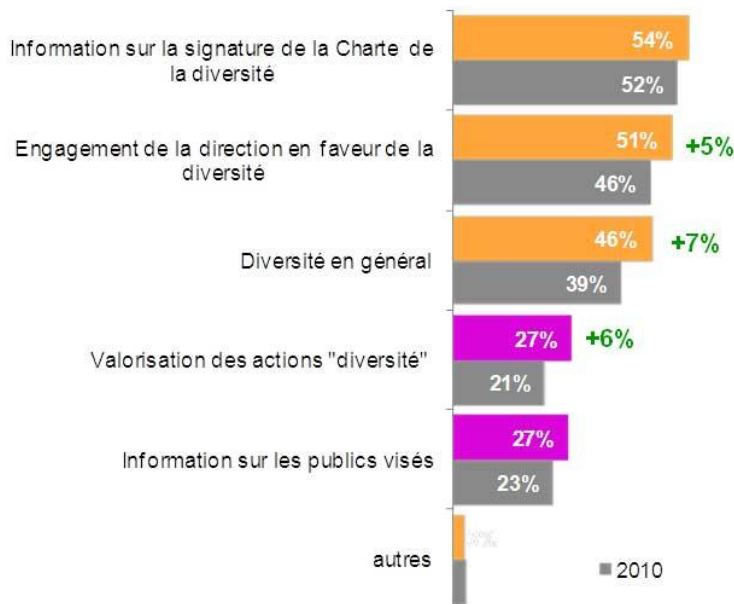
Comment avez-vous associés les instances représentatives du personnel
(entreprises de +50 salariés) ?



évolution
significative

Les entreprises communiquent d'abord sur leur engagement en faveur de la diversité ; encore peu d'entre elles valorisent leurs actions diversité

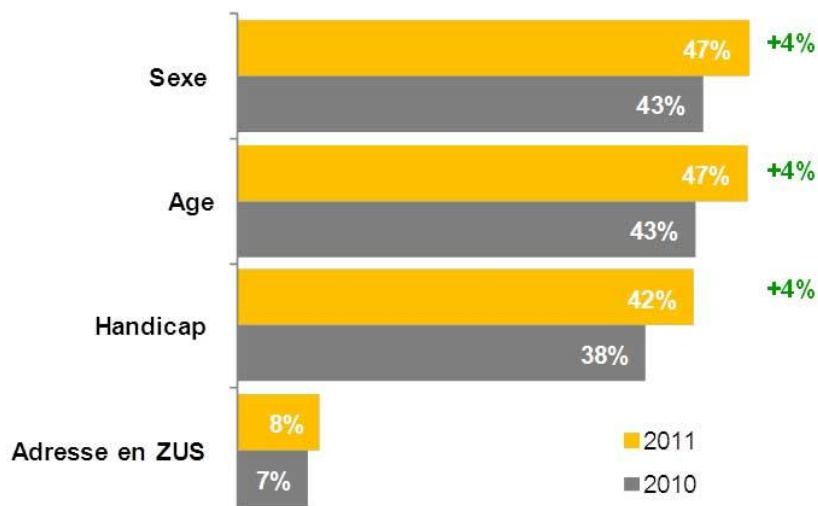
Quel est le contenu principal de la communication sur l'engagement diversité ?



évolution
significative

L'âge, le sexe et le handicap restent les critères les plus souvent quantifiés (notamment dans les grandes entreprises)

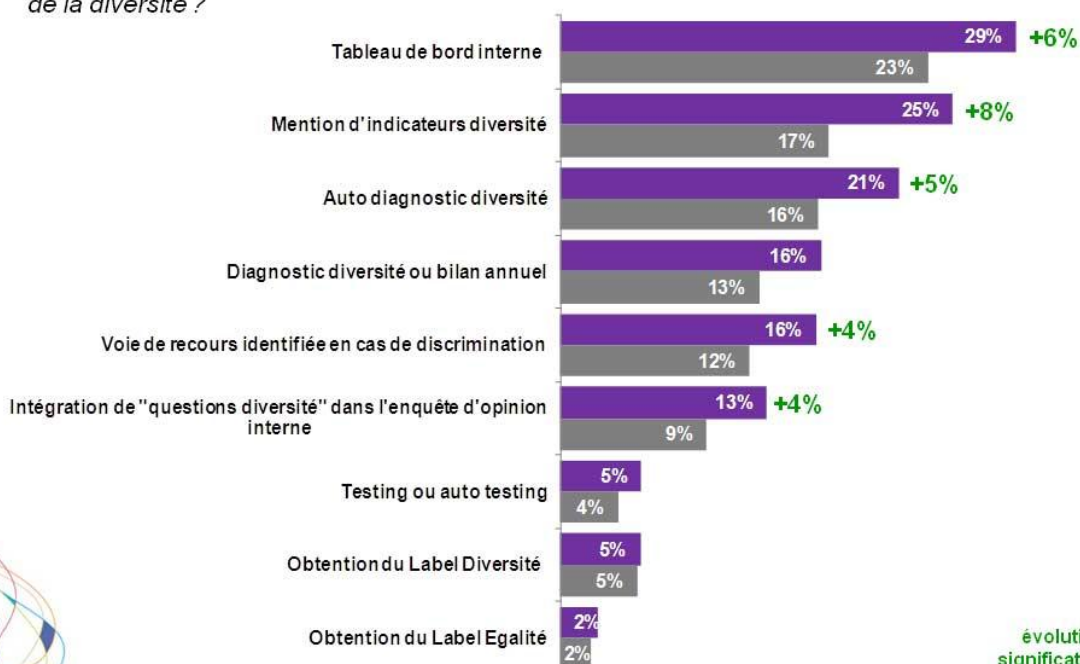
Avez-vous mis en place une quantification des effectifs selon les critères suivants ?



évolution
significative

Des actions diversité mieux suivies grâce notamment à la mise en place d'indicateurs (60% des grandes entreprises disposent d'indicateurs)

Quels outils ou démarches avez-vous mis en place pour piloter et évaluer vos actions en faveur de la diversité ?



évolution
significative

Où en sont les meilleures entreprises ?

Cas pratiques : les lauréats des Trophées de la Diversité® 2011

COUP D'ŒIL SUR LES LAURÉATS

Tout récemment, la Charte de la diversité, Diversity Conseil et IMS-Entreprendre pour la Cité ont organisé les Trophées de la Diversité® 2011. Ces trophées, organisés depuis 2006 à l'initiative de Diversity Conseil et l'IAE de Corte, ont une nouvelle fois permis d'identifier les entreprises les plus innovantes en matière de management de la diversité et de lutte contre les discriminations. Et, pour la première fois, de récompenser des entreprises de quatre régions françaises. Les plateformes de la Charte de la Diversité en Alsace, en Midi-Pyrénées, en Provence-Alpes-Côte d'Azur et en Rhône-Alpes ont en effet remis des prix aux signataires de la Charte de la Diversité dans leurs régions respectives



Les dossiers de candidatures ont été examinés par des jurys d'experts, autour de quatre critères :

- Le caractère innovant de la démarche ;
- L'articulation avec la stratégie de l'entreprise ;
- L'ampleur et l'ambition de la démarche ;
- La pérennité des actions mises en œuvre.

Des trophées nationaux et des prix régionaux

À l'échelle nationale, ce sont onze trophées qui ont été attribués, dont le Grand Prix (politique globale de la diversité), le Prix Spécial du Jury (engagement & innovation) et le Prix Coup de cœur spécial région. Huit autres trophées ont récompensé plusieurs aspects de la gestion de la diversité : le recrutement, la formation, le tutorat, la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences (GPEC), la communication, la sensibilisation des acteurs et les politiques achats.

En région, ce sont au total 14 entreprises, petites et grandes, qui se sont vues décerner des Trophées pour leur engagement particulièrement remarquable.

Contacts presse



Dominique Perrin – ☎ 06 47 57 04 06 – ✉ dominique@rp-entrepreneurs.com



Sonia Plegat – ☎ 01 70 64 46 80 – ✉ plegat@imsentreprendre.com



✉ charte@charte-diversite.com

Où en sont les meilleures entreprises ?

Cas pratiques : les lauréats des Trophées de la Diversité® 2011

TROPHEES NATIONAUX 2011

Entreprise	Trophée	Démarche récompensée
ACCOR	Formation	Faire vivre la diversité dans les hôtels, grâce à un programme de e-learning, formation conçue « par les opérationnels, pour les opérationnels »
ADECCO	Recrutement	Réaliser un « testing sollicité » de ses pratiques de recrutement
AUDIENS	GPEC – Gestion de carrières	Garantir l'employabilité à ses collaborateurs grâce à un diplôme d'Etat transverse
BNP PARIBAS PERSONAL FINANCE	Communication interne/externe	Permettre aux 5 700 collaborateurs de s'impliquer au côté de la direction et de susciter l'adhésion des équipes de façon conviviale et coopérative
CRÉDIT AGRICOLE NORD	Coup de cœur spécial régions	Déployer les accords handicap, égalité professionnelle hommes-femmes et seniors et mesurer les actions à l'aide d'indicateurs
INEO	Sensibilisation des fournisseurs	Activer les leviers favorisant la relation de proximité avec les personnes handicapées INEO
LVMH	Prix spécial du jury	Créer des passerelles entre un groupe international de luxe et une ville enclavée dans un territoire défavorisé avec une ambition commune : l'excellence
LINKLATERS	Implication des acteurs	Porter, au nom de la filière juridique, une politique très volontariste en faveur de la diversité
ORANGE	Orientation - Tutorat	Favoriser l'insertion professionnelle des étudiantes, avec le programme Capital Filles
SNCF	Politique globale de la diversité	Diversifier les profils des collaborateurs afin que la SNCF soit à l'image de la clientèle transportée
TOTAL	Communication internationale	Permettre aux filiales internationales et à leurs équipes de s'approprier la diversité

Où en sont les meilleures entreprises ?

Cas pratiques : les lauréats des Trophées de la Diversité® 2011

TROPHÉES REGIONAUX 2011

Plateforme de la Charte de la Diversité en Alsace

Entreprise	Secteur	Localisation	Thème
Latitude	communication	Strasbourg (67)	Handicap
La Poste	distribution du courrier	Schiltigheim (67)	Handicap
Sotralentz	construction	Drulingen (67)	Politique globale de la diversité

Plateforme de la Charte de la Diversité en Midi-Pyrénées

Entreprise	Secteur	Localisation	Thème
Crédit Agricole Toulouse 31	services financiers	Toulouse 31 (13)	Insertion professionnelle de jeunes adultes en difficulté
Siemex	nettoyage	Toulouse (31)	Formation à la non-discrimination
Veolia Propreté	nettoyage	Toulouse (31)	Formation à la non-discrimination

Plateforme de la Charte de la Diversité en Provence-Alpes-Côte d'Azur

Entreprise	Secteur	Localisation	Thème
Ambassade de Bretagne	hôtellerie - restauration	Marseille (07)	Diversité dans le recrutement et la gestion de carrières
BNP Paribas Personal Finance	services financiers	Marseille (07)	Politique globale de la diversité
Palais de la Méditerranée	hôtellerie - restauration	Marseille (07)	Insertion professionnelle des jeunes
Radisson Blu Hôtel	hôtellerie - restauration	Nice (06)	Handicap

Plateforme de la Charte de la Diversité en Rhône-Alpes

Entreprise	Secteur	Localisation	Thème
Casino	grande distribution	Loire (42)	Insertion professionnelle / Handicap
Décomatic	emballages/manchons	La Verpillière (38)	Handicap
Evasol	panneaux solaires	Limonest (69)	Diversité dans le recrutement et la gestion de carrières
GFC Construction	bâtiment	Caluire-et-Cuir (69)	Lutte contre l'illettrisme
Orem-Astre	bureau d'études	Villeurbanne (69)	Valorisation des seniors

Où en sont les meilleures entreprises ?

Cas pratiques : les lauréats des Trophées de la Diversité® 2011

TROPHÉES NATIONAUX

Grand Prix 2011 - Politique Globale de Diversité : SNCF



Diversifier les profils des collaborateurs afin que la SNCF soit à l'image de la clientèle transportée

Signataire de la Charte de la Diversité 2004, la SNCF a engagé depuis plusieurs années une politique globale de la diversité qui s'est traduite en actions et en résultats : insertion de travailleurs handicapés avec 500 recrutements réalisés entre 2008 et 2011, politique en faveur des seniors, 5000 jeunes recrutés en alternance. Un vaste plan stratégique de formation à la prévention des discriminations et à la promotion de la diversité est en œuvre. Ainsi, récemment 1 500 managers de l'entreprise ont été sensibilisés via le Tour de France de la Charte de la Diversité. Le montant des achats solidaires est passé de 5,96 M€ à 21 M€ entre 2007 et 2010. Le Grand Prix de la Diversité accordé à la SNCF pour la 6ème édition des Trophées de la Diversité couronne cette politique pérenne.

Prix Spécial du Jury 2011: LVMH



Créer des passerelles entre un groupe international de luxe et une ville enclavée dans un territoire défavorisé avec une ambition commune : l'excellence

Tel est l'objectif que s'est fixé LVMH en signant une convention de partenariat avec la ville de Montfermeil, ville défavorisée et cosmopolite (45 nationalités) de Seine-Saint-Denis.

Les efforts de quelques 200 collaborateurs de LVMH issus de 10 maisons du groupe se sont portés sur l'orientation professionnelle des jeunes, la culture et la création : organisation de visites en entreprise pour les collégiens, stages et sensibilisation aux métiers de la mode et du luxe, contribution aux défilés Culture et Création. Une façon de permettre aux jeunes d'accéder au « beau », et de les inviter à « donner le meilleur d'eux-mêmes ».

Le partenariat entre LVMH et Montfermeil a également concerné les seniors.

Prix « Coup de cœur spécial régions » : CRÉDIT AGRICOLE NORD DE FRANCE



Déployer les accords handicap, égalité professionnelle hommes-femmes et seniors et mesurer les actions à l'aide d'indicateurs

Signataire de la Charte de la Diversité en 2008, cette caisse régionale du Crédit Agricole reste fidèle à son leitmotiv « Toutes les compétences, Rien que les compétences ». Attachée au respect de ses trois accords (handicap, égalité professionnelle hommes-femmes et seniors), elle a mis en place une batterie d'indicateurs qui sont régulièrement suivis. L'implication du comité de direction, la participation des collaborateurs de l'entreprise et les partenariats noués ont permis d'obtenir des résultats significatifs. Par exemple, les effectifs féminins ont augmenté de 15 %. En matière de handicap, 100 recrutements ont été réalisés contre 32 prévus.

Où en sont les meilleures entreprises ?

Cas pratiques : les lauréats des Trophées de la Diversité® 2011

Lauréat « Formation » : ACCOR



Faire vivre la diversité dans les hôtels, grâce à un programme de e-learning, formation conçue « par les opérationnels, pour les opérationnels »

Le Groupe Accor a développé, fin 2010, un programme de formation destiné à faire vivre la diversité dans les hôtels. Monté en partenariat avec le FAFIH (Fonds d'Assurance Formation de l'Industrie Hôtelière), cette démarche de e-learning en deux volets a été portée par une dynamique participative. Immérgé dans des situations réelles, le manager d'un hôtel a dû faire face à des problématiques liées à la diversité. Origines, égalité hommes-femmes, handicap, âge et orientation sexuelle apparaissent prioritaires pour les 2500 directeurs et chefs de service d'hôtels Accor en France.

Lauréat « Recrutement » : ADECCO



Réaliser un « testing sollicité » de ses pratiques de recrutement

Le groupe Adecco est le seul intermédiaire de l'emploi à avoir adopté le « testing sollicité ». Ce dispositif repose sur des tests non-nominatifs qui sont produits sous forme de statistiques. Il mesure objectivement l'efficacité des pratiques de recrutement et les discriminations à l'embauche au regard de trois critères : l'origine, l'âge et le sexe des candidats. Cette démarche de progrès a concerné toutes les composantes du groupe, de la direction aux salariés en passant par les organisations syndicales.

Lauréat « GPEC – Gestion de carrières » : AUDIENS



Garantir l'employabilité à ses collaborateurs grâce à un diplôme d'Etat transverse

Deux cursus de formation offerts par le Groupe Audiens (protection sociale, 700 salariés) permettent aux salariés d'acquérir un diplôme bac +5 master en management et bac +3 bachelor par la validation des acquis de l'expérience (VAE) au sein de l'école de commerce ESCM Poitiers-Tours. La priorité est donnée aux salariés âgés de plus de 50 ans ou dotés de 20 ans d'expérience, à des collaborateurs à la qualification inférieure à l'emploi qu'ils occupent ou aux personnes du sexe sous-représenté dans une classe d'emploi par rapport au ratio observé au niveau du groupe. Une prime de 1 500 € récompense les diplômés.

Où en sont les meilleures entreprises ?

Cas pratiques : les lauréats des Trophées de la Diversité® 2011

Lauréat « Communication interne externe » : BNP PARIBAS PERSONAL FINANCE



Permettre aux 5 700 collaborateurs du Groupe de s'impliquer au côté de la direction et de susciter l'adhésion des équipes de façon conviviale et coopérative

BNP Paribas Personal Finance organise depuis 2005 le « Diversity Day ». Par cet événement déployé sur sept villes françaises, le groupe affirme sa volonté de placer la politique de la diversité « entre les mains de ses collaborateurs » et de les rendre acteurs à part entière. À cette occasion, la direction présente au personnel les derniers accords négociés ainsi que les mesures adoptées, à commencer par les labels. Une soixantaine de collaborateurs se sont portés volontaires pour intégrer comme parrains ou marraines les associations partenaires de la démarche.

Lauréat « Sensibilisation des fournisseurs » : INEO – GDF SUEZ



Activer les leviers favorisant la relation de proximité avec les personnes handicapées INEO

INEO - GDF SUEZ a signé en 2011 avec ses partenaires sociaux un accord d'entreprise sur le handicap. Il a déployé par ailleurs des actions terrain en collaboration avec ses fournisseurs. A ainsi été publié un guide des fournisseurs employant des travailleurs handicapés. L'entreprise a également mis en place des « concertos », événements artistiques pour sensibiliser les RH et leurs prestataires à la question du handicap. Un espace internet collaboratif dédié à cette thématique a aussi été ouvert.

Lauréat « Implication des acteurs » : LINKLATERS

Linklaters

Porter, au nom de la filière juridique, une politique très volontariste en faveur de la diversité

Au nombre des plus grands cabinets d'avocats dans le monde, Linklaters a adopté une politique volontariste en faveur de la diversité. Valorisation des seniors, diversité des profils, non-discrimination des personnes handicapées et soutien aux jeunes sont autant d'axes pris en compte. Linklaters a investi d'importants moyens en communication interne et externe afin de sensibiliser toutes les parties prenantes, à commencer par la profession juridique (bâtonnier, conseil de l'ordre des avocats de Paris, écoles et universités).

Où en sont les meilleures entreprises ?

Cas pratiques : les lauréats des Trophées de la Diversité® 2011

Lauréat « Orientation-Tutorat » : ORANGE



Favoriser l'insertion professionnelle des étudiantes, avec le programme Capital Filles

Orange a lancé en 2010 le programme « Capital Filles », en partenariat avec les Ministères de l'Éducation nationale et de l'Enseignement supérieur. Des marraines du groupe, toutes volontaires, accompagnent leurs filleules, des lycéennes issues notamment de milieux modestes. Cette action s'attache à lutter contre les stéréotypes liés au genre. En tissant un lien intergénérationnel, l'idée est de valoriser aux yeux de ces jeunes filles l'alternance, les filières techniques et le monde de l'entreprise. À l'issue de deux opérations pilotes menées en Provence-Alpes-Côte d'Azur et en Ile-de-France, la démarche a été étendue à d'autres régions de l'hexagone.

Lauréat « Communication internationale » : TOTAL



Permettre aux filiales internationales et à leurs équipes de s'approprier la diversité

Pour la première fois en 2011, Total a mis en place les Journées Mondiales de la Diversité. Cet événement décliné dans plus de 50 pays, dont la France (25 sites), vise à sensibiliser les collaborateurs du groupe aux questions et enjeux de la diversité. Ces journées ont favorisé la remontée de bonnes pratiques en la matière. Elles ont également marqué l'engagement du management en faveur de la mixité et de l'internationalisation des cadres dirigeant, objectifs chiffrés à l'appui.

Où en sont les meilleures entreprises ?

Cas pratiques : les lauréats des Trophées de la Diversité® 2011

TROPHÉES RÉGIONAUX

Plateforme Charte de la Diversité Alsace

Contact: Myriam VANNIER, IMS Alsace – ☎ 06 71 66 01 83 – ✉ vannier@imsentreprendre.com

Latitude



Agence conseil en communication

Strasbourg (67)

Latitude a eu recours aux services de L'Évasion, un établissement et service d'aide par le travail (ESAT) pour élaborer des supports de communication. Durant neuf mois, de briefs en esquisses jusqu'à la concrétisation de l'identité visuelle de la PME, cette collaboration entre le personnel et les personnes de l'ESAT en situation de handicap mental a été fructueuse. Cette action est apparue comme une manière de tordre le cou aux stéréotypes et autres idées préconçues.

La Poste



Distribution du courrier

Erstein (67)

La plateforme courrier colis d'Erstein a intégré dans ses équipes de travail des personnels de l'ESAT souffrant de déficience mentale. Elle a modernisé ses bureaux pour accueillir les personnes en situation de handicap et leur permettre d'effectuer leurs opérations en toute autonomie. La Poste a mis en œuvre des moyens financiers pour les travaux et sensibilisé ses agents à l'accueil tout handicap. Une signalétique spéciale a vu le jour dans les locaux. Tout au long de sa démarche, l'accent a été mis sur la communication auprès des publics concernés et la médiatisation.

Sotralentz



Construction/Métal/Emballage/Habitat

Drulingen (67)

1 300 collaborateurs

Depuis 2009, Sotralentz a engagé différentes actions en faveur des personnes handicapées. Un soin particulier a été apporté à l'aménagement des postes de travail et au maintien des salariés menacés d'inaptitude dans l'emploi. En interne, l'entreprise a formé et sensibilisé son personnel à la diversité et à la lutte contre les discriminations. En externe, elle a élargi son recrutement à des publics discriminés, tels que les femmes, sur des métiers traditionnellement masculins, et les seniors.

Où en sont les meilleures entreprises ?

Cas pratiques : les lauréats des Trophées de la Diversité® 2011

Plateforme Charte de la Diversité Midi-Pyrénées

Contact : Fabienne AMOUREAUX, MEDEF Haute-Garonne
☎ 06 74 24 36 15 – ✉ fabienne.amoureux@medef31.fr

Crédit Agricole Toulouse 31



Banque-Assurance

Toulouse (31)

Cette caisse régionale du Crédit Agricole a signé la Charte de la Diversité en 2010. Elle versait déjà une taxe professionnelle à l'école de la Deuxième Chance Midi-Pyrénées. Elle est allée au-delà du soutien financier à cette école qui accueille de jeunes adultes sans diplômes ni qualifications. Simulations d'entretiens d'embauche, proposition de stages découvertes d'un métier et animations de formation à la gestion de son compte bancaire constituent les principales actions terrain qui ont été mises en œuvre en direction de ces jeunes qui rencontrent des difficultés d'insertion professionnelle.

Siemex



Entreprise de nettoyage

Toulouse (31)

Siemex a initié une formation sur le thème « Comment éviter tout propos ou toute attitude discriminante au quotidien ? ». Ce projet sous la forme de jeux de rôle concerne tous les salariés de l'entreprise, y compris les dirigeants. Siemex a obtenu le financement et trouvé le formateur ad hoc. D'autres entreprises du secteur de la propreté pourront suivre cette formation si elles le souhaitent.

Veolia Propreté



Entreprise de nettoyage et multiservices

Toulouse (31)

Cette filiale du groupe Veolia a mis en place une formation en e-learning à la prévention des risques de discrimination à destination de ses managers, du service des ressources humaines et des représentants du personnel. 18% de l'effectif total ont bénéficié de cette formation. Plus généralement, un bilan diversité assorti d'indicateurs montre le souci de Veolia Propreté de prendre en compte ce sujet avec le plus grand sérieux.

Où en sont les meilleures entreprises ?

Cas pratiques : les lauréats des Trophées de la Diversité® 2011

Plateforme Charte de la Diversité Provence-Alpes-Côte d'Azur

Contact: Elisabeth FUCHS, IMS PACA

☎ 04 93 83 22 21 / 06 66 37 20 56 – ✉ fuchs@imsentreprendre.com

Ambassade de Bretagne



Restaurant

Marseille (13)

7 collaborateurs

Ce restaurant privilégie la mixité au sein de son équipe composée d'hommes ou de femmes, de nationalités variées, diplômées ou en difficulté d'insertion. Sans a priori sur les candidats lors des entretiens de recrutement, cet établissement se signale aussi par l'effort mis sur la formation et la mise à niveau de son personnel quel qu'en soit le profil.

BNP Paribas Personal Finance



Banque

Marseille (13)

113 collaborateurs

Ce centre de relation client a donné la chance à des jeunes en rupture scolaire et éloignés du monde de l'emploi d'obtenir des diplômes et de se former. À l'issue de deux contrats de professionnalisation, l'objectif est de préparer et décrocher le baccalauréat professionnel « service accueil assistance conseil » puis BTS « négociation relation client ».

Palais de la Méditerranée



Hôtellerie-restauration

Marseille (13)

161 collaborateurs

La Société du Palais de la Méditerranée s'est engagée depuis 2009 dans une démarche en faveur de l'intégration et du maintien dans l'emploi de personnes en situation de handicap. Ce n'est pas si courant dans l'hôtellerie-restauration, un secteur difficile d'accès pour les travailleurs handicapés. La seule prise en compte des compétences lors du recrutement, la mobilisation des salariés pour lutter contre les a priori et l'adaptation des postes de travail témoignent d'une réelle ambition.

Où en sont les meilleures entreprises ?

Cas pratiques : les lauréats des Trophées de la Diversité® 2011

Radisson Blu Hôtel



Hôtellerie-restauration

Nice (06)

150 collaborateurs

Cet établissement hôtelier du groupe Radisson a réalisé un film qui montre les enjeux de la diversité et présente les parcours de ses salariés, leur travail et leur collaboration au quotidien. Diffusé lors de sessions d'intégration des nouveaux collaborateurs, ce film est complété par une formation e-diversité dispensée en e-learning. La sensibilisation du personnel aux questions de diversité est assurée tout au long des étapes que sont le recrutement, l'accueil et l'intégration, ainsi que l'accès à la formation.

Où en sont les meilleures entreprises ?

Cas pratiques : les lauréats des Trophées de la Diversité® 2011

Plateforme Charte de la Diversité Rhône-Alpes

Contact : Marie-Pierre BRUNET, IMS Rhône-Alpes
☎ 04 78 65 67 42 – ✉ brunet@imsentreprendre.com

Casino



Grande distribution
Loire (42)
40 000 collaborateurs

Dans le cadre de contrats d'apprentissage et/ou de professionnalisation, plusieurs établissements de Casino dans la Loire forment de jeunes déficients intellectuels sur deux ans pour obtenir le CAP Agent polyvalent de restauration ou Industrie agro-alimentaire. Cet investissement sur le champ du handicap mental a permis de faire monter en compétence des personnes avec peu ou pas de qualification. Cette expérience leur permet d'éviter le milieu protégé. Grâce à cette sensibilisation, le regard des salariés sur les travailleurs handicapés s'est transformé et l'esprit de solidarité s'est développé.

Décomatic



Fournisseur de manchons et d'emballages
La Verpillière (38)
100 collaborateurs

La société a aménagé ses locaux de manière à les rendre accessibles aux personnes handicapées. Plus de 250 000 € ont été alloués à ces importants travaux qui doivent faire grimper le taux d'accessibilité de 12 % à 18 %. Décomatic a depuis élargi sa communication de recrutement vers des candidats présentant différents types de handicap. Elle mise sur ces nouveaux aménagements pour atteindre l'objectif de 10 % de personnes handicapées dans son personnel.

Evasol



Fabricant de panneaux solaires photovoltaïques
Limonest (69)
380 collaborateurs

Cette jeune entreprise se caractérise par une culture de la diversité et de la RSE. Ses dirigeants ont fait du pluralisme dans les recrutements et la gestion des carrières un de leurs leitmotivs. Dans un secteur très masculin, Evasol favorise la promotion des femmes et de publics discriminés. Le plan d'actions mesuré à l'aide d'indicateurs concerne l'interne - de la formation aux réunions d'information en passant par l'affichage - et l'externe. Cet engagement en faveur de la diversité est visible tant sur le site internet que dans les signatures des mails ou les offres d'emploi.

Où en sont les meilleures entreprises ?

Cas pratiques: les lauréats des Trophées de la Diversité® 2011

GFC Construction



Entreprise du bâtiment

Caluire-et-Cuir (69)

1150 collaborateurs

« Déclic » est le nom de la formation de lutte contre l'illettrisme et l'analphabétisme qu'a instaurée GFC Construction, filiale de Bouygues Construction pour le sud-est de la France. Elle a voulu ainsi briser le tabou et développer les compétences de ses collaborateurs, à commencer par les travailleurs manuels désireux de sortir du silence. Les bénéfices de cette initiative menée sur la base du volontariat ont été rapides : meilleure communication sur les chantiers, intégration facilitée des compagnons d'origine étrangère, amélioration du quotidien de ces personnes. L'entretien annuel est l'occasion de mesurer les progrès accomplis et d'évaluer de nouveaux besoins éventuels.

Orem-Astre



Bureau d'études d'installations industrielles

Villeurbanne (69)

250 collaborateurs

Cette PME familiale a à cœur de valoriser le professionnalisme et l'expérience des seniors. Confrontée au prochain départ en retraite des conducteurs de travaux, elle était désireuse d'assurer dans les meilleures conditions le transfert de compétences vers les chefs de chantiers. Avec l'aide des salariés en fin de carrière, a été conçu un guide du tuteur. Plusieurs modules de formation ajoutés à ce guide ont permis une montée en compétence des chefs de chantier dans le domaine du chiffrage des prestations en maintenance industrielle.

Qu'est-ce que la diversité en entreprise ?

Un point sur la Charte de la Diversité et ses missions



CHARTRE DE LA DIVERSITÉ, LA FICHE D'IDENTITE

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

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

Articulée autour de six articles, la Charte guide l'entreprise dans la mise en place de nouvelles pratiques, en y associant l'ensemble de ses collaborateurs et partenaires. Elle les incite à **mettre en œuvre une politique de gestion des ressources humaines centrée sur la reconnaissance et la valorisation des compétences individuelles.** L'entreprise favorise ainsi la cohésion et l'équité sociale, tout en augmentant sa performance.

La Charte compte aujourd'hui **plus de 3 300 entreprises signataires.** Elle permet aux entreprises :

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

« Les discriminations constituent un dysfonctionnement qui touche à la cohésion de notre Société, mais également au développement de notre économie. À l'heure où l'économie se mondialise et la concurrence se fait de plus en plus rude, les entreprises ne peuvent se passer d'un pan entier de compétences ! »

Claude Bébéar,
Co-initiateur de la Charte de la diversité
et Président d'IMS-Entreprendre pour la Cité



Qu'est-ce que la diversité en entreprise ?

Un point sur la Charte de la Diversité et ses missions

Historique

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

La Charte, portée depuis 2005 par IMS-Entreprendre pour la Cité, est aujourd'hui également soutenue par les principales organisations patronales, de nombreux réseaux d'entreprises et des organismes publics : l'ACFCI, l'ACSE, Alliances, l'APCM, l'ANDRH, la CGPME, le CJD, la CNML, la DGEFP, la DAIC, le Défenseur des Droits, la FACE, Entreprise et Personnel, la Fondation des CREPI, le GEMA, l'Institut de l'entreprise, le MEDEF, Pôle Emploi, l'USGERES, l'UPA et le FSE.

La Charte en région

Pour mieux accompagner les entreprises partout en France, la Charte de la Diversité a lancé, en septembre 2011, cinq plateformes de la Charte de la diversité : en Alsace, en Provence-Alpes-Côte d'Azur, en Midi-Pyrénées, en Poitou-Charentes et en Rhône-Alpes.

Ces plateformes de la Charte de la diversité visent à favoriser l'engagement des entreprises de chaque région en faveur de l'égalité des chances et de la diversité dans l'emploi. Elles faciliteront également la mobilisation de l'ensemble des acteurs socio-économiques autour de cette question.

Ces plateformes sont animées par des structures locales, présentes depuis plusieurs années dans la région : l'IMS Alsace, le MEDEF Haute-Garonne (en Midi-Pyrénées), l'IMS PACA, SUNERGEIA (en Poitou-Charentes) et l'IMS Rhône-Alpes.

Qu'est-ce que la diversité en entreprise ?

Un point sur la Charte de la Diversité et ses missions

La Charte de la Diversité, un texte à la signature du chef d'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 résultat.

»

Qu'est-ce que la diversité en entreprise ?

Un point sur la Charte de la diversité et ses missions

DIVERSITE EN ENTREPRISE ET ENJEUX CLÉS

Focus : chiffres clés des inégalités dans l'emploi

- * Les personnes aux prénoms maghrébins ont 3 à 4 fois plus de risques d'être écartées d'un recrutement (Observatoire des discriminations).
- * Les plus de 50 ans ont 2,8 plus de risques d'être écartés du processus de recrutement (Observatoire des discriminations).
- * Selon le gouvernement 40 % des entreprises seulement remplissaient fin 2009 leur obligation en matière d'emploi des personnes handicapées. Le taux d'emploi légal se situe autour de 2,6%, alors qu'il devrait être de 6%.
- * Le taux d'emploi des seniors est en France de 39% seulement, contre 44% en Europe.
- * En 2010, le taux de chômage des personnes handicapées pointait à 20 %, soit le double de celui de l'ensemble de la population active. En juin 2010, 260.000 personnes handicapées étaient ainsi en recherche d'emploi, dont 38 % de plus de 50 ans (contre 18 % pour l'ensemble de la population active) et 53 % de chômeurs de longue durée (37 %).
- * En France en 2011, le salaire d'une femme reste encore en moyenne inférieur de 27 % à celui d'un homme.
- * Selon le dernier rapport de l'Observatoire national des zones urbaines sensibles (décembre 2010), les quartiers présentent un taux de chômage jusqu'à 2 fois supérieur à la moyenne nationale. 150 000 jeunes de moins de 25 ans, soit 40% des jeunes actifs, sont sans emploi.

S'engager en faveur de la diversité représente un atout, tant pour la Société que pour l'entreprise.
L'entreprise :

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

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

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

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

► **Optimise sa gestion des ressources humaines**

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

► **Augmente sa performance économique**

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

Partenaires institutionnels

inergie
la chaleur ajoutée®

Inergie est un cabinet indépendant de conseil en management, communication et opinion interne. Il a pour vocation de développer l'efficacité relationnelle des organisations autour de trois domaines d'activités : évaluer et anticiper, développer les talents, engager dans les transformations. Inergie dispose d'équipes spécialisées sur deux pôles d'expertise : le pôle Management, spécialisé dans la conception et la mise en œuvre de dispositifs et de programmes de management, et le pôle Opinion, qui est spécialisé dans les démarches d'écoute au sein des entreprises et met en œuvre des études qualitatives et quantitatives.

Contact presse : Nadia Hassani – ☎ 01 41 09 05 23 – ✉ nhassani@inergie.fr – www.inergie.fr



Diversity Conseil®

Diversity Conseil est un cabinet de Conseil en Ressources Humaines (formation, recrutement, évaluation, conseil, bilan de compétences, coaching...) qui est également spécialisé sur les thèmes de la Diversité et de la RSE.

Après six ans d'activité, le cabinet est considéré comme une référence dans l'accompagnement des entreprises sur leur stratégie Diversité/ RSE et l'identification de potentiels pour des carrières au féminin.

Aujourd'hui avec une équipe de dix personnes, le cabinet compte une cinquantaine de clients composée en majorité de grands groupes et intervient avec une approche globale (sur tous les critères de diversité) ou spécialisée (égalité F/H, seniors, handicap...). Plus d'informations : www.diversityconseil.com

Contact presse : Dominique Perrin – ☎ 06 47 57 04 06 – ✉ dominique@rp-entrepreneurs.com



Créé en 1986 par Claude Bébéar, IMS-Entreprendre pour la Cité a pour mission d'accompagner les entreprises dans leur Engagement Sociétal. L'association fédère un réseau de plus de 230 entreprises qui souhaitent se développer tout en favorisant l'accès de tous à l'éducation, à l'emploi et aux biens essentiels, dans le respect des spécificités et de l'identité de chacun.

Cet engagement se traduit dans l'entreprise par la mise en place de démarches sociétales innovantes : lutte contre les discriminations et gestion de la diversité dans l'entreprise, programmes d'accès de tous à l'emploi, soutien à l'égalité des chances dans l'éducation, développement de partenariats solidaires avec le monde associatif et les ONG, nouveaux business models en faveur des clients pauvres ou fragilisés...

L'association est présente en Ile-de-France - avec son siège à Paris - et dans différentes régions, avec ses antennes Rhône-Alpes, PACA, Alsace et Bretagne/Pays de la Loire ainsi qu'une quinzaine de clubs d'entreprises dans de grandes agglomérations françaises. Ses 4 antennes animent des Plateformes de la Charte de la diversité dans leurs régions respectives.

L'IMS héberge la Charte de la diversité depuis 2005. Plus d'informations : www.imsentreprendre.com

Contact presse : Sonia Plegat – ☎ 01 70 64 46 80 / 06 66 37 51 52 –

✉ plegat@imsentreprendre.com



Le MEDEF Haute-Garonne est implanté en Midi-Pyrénées. La structure est très active depuis plusieurs années dans la région et mobilise régulièrement des entreprises qui souhaitent signer la Charte de la diversité et avancer sur le sujet de la diversité.

Le MEDEF Haute-Garonne est impliqué dans la lutte contre les discriminations et la promotion de la diversité depuis 2004 suite au programme Européen EQUAL « Et pourquoi pas vous avec nous ? »

Contact : Fabienne Amoureux – ☎ 06 74 24 36 15 – ✉ fabienne.amoureux@medef31.fr

Partenaires financiers



L'Acse vise à mettre en œuvre la politique gouvernementale en matière de politique de la ville, de lutte contre les discriminations et d'égalité des chances. Elle gère donc la majeure partie des crédits consacrés par l'État à ces priorités. En outre, ses missions s'étendent à la gestion du service civique et du Fonds interministériel de prévention de la délinquance (FIPD). Elle anime les programmes conduits pour les habitants des quartiers de la politique de la Ville, dont la dynamique Espoir Banlieues, à laquelle concourent l'ensemble des ministères au travers de mesures dans le domaine de l'éducation, de l'emploi, de l'habitat et du cadre de vie, de la santé et de la sécurité.

L'Acse soutient la Charte de la diversité depuis 2006.



La direction de l'accueil, de l'intégration et de la citoyenneté (DAIC) est chargée de l'ensemble des questions concernant l'accueil et l'intégration des populations immigrées s'installant de manière régulière et permanente en France.

Dans ce cadre elle assure l'élaboration, l'impulsion, la mise en œuvre ainsi que le suivi de mesures liées à l'intégration de ces personnes. Ainsi, elle veille à la prévention des discriminations liées à l'origine et à l'égalité des chances, et ce par des actions telles que l'apprentissage de la langue française comme facteur premier de l'intégration, l'accès à l'activité professionnelle et la lutte contre les discriminations, l'égal accès des populations d'origine immigrée aux services publics et aux droits sociaux ou le suivi de l'ensemble des conditions de logement des populations immigrées et notamment celles concernant les foyers de travailleurs migrants.

La DAIC soutient la Charte de la diversité depuis 2007.



Le Fonds Social Européen (FSE) est l'un des Fonds structurels de l'Union européenne. Il a pour objectif de réduire les écarts de richesse et de niveaux de vie entre les États membres de l'Union et leurs régions, et par voie de conséquence de promouvoir la cohésion économique et sociale.

Le FSE se consacre à la promotion de l'emploi au sein de l'UE. Il aide les États membres à rendre leur main-d'œuvre et leurs entreprises plus aptes à relever de nouveaux défis mondiaux.

Le FSE cofinance la Charte depuis 2006.



Contact **presse**

Ronan Le Flécher

Attaché de presse

☎ 01 42 47 15 95 / 06 20 69 85 72

✉ ronan.le.flecher@gmail.com