



CHARTRE
DE LA
diversité
EN ENTREPRISE

**UN OUTIL EFFICACE POUR LUTTER CONTRE
LES DISCRIMINATIONS À L'EMPLOI**

Repères & mode d'emploi

à l'attention des Préfets délégués de l'agence nationale
pour la cohésion sociale et l'égalité des chances

Un guide réalisé par le Secrétariat général de la Charte de la Diversité (IMS - Entreprendre pour la Cité), à la demande de l'agence nationale pour la cohésion sociale et l'égalité des chances.

Acsé
209 rue de Bercy
75 585 Paris cedex 12
Tél : 01 40 02 73 31

Septembre 2007
Conception graphique et réalisation maquette : Gwenaëlle Bessière / Catsai - www.catsai.net

La Charte de la diversité est soutenue par l'agence nationale pour la cohésion sociale et l'égalité des chances, la direction de la population et des migrations et le fond social européen.



Depuis plusieurs années, la lutte contre les discriminations dans le secteur de l'emploi est une priorité des politiques publiques.

La Charte de la diversité fait partie des outils au service de cette politique. Texte d'engagement en six points, lancé en octobre 2004 par Claude Bébéar (Président d'IMS-Entreprendre pour la Cité et Président du conseil de surveillance d'AXA), la Charte est un outil de sensibilisation sur les territoires. Elle permet d'engager le débat avec les entreprises sur ce sujet, car elle est une initiative d'entreprises, mais qui pour réussir doit être accompagnée par l'autorité publique.

Ce mode d'emploi réalisé en lien avec le Secrétariat général de la Charte de la diversité vous fournira des précisions sur la Charte, ainsi que des idées d'actions à mener.

Les préfets sont des acteurs essentiels de la lutte contre les discriminations. Ils sont porteurs de la volonté publique de faire reculer en France les discriminations. Le réseau régional de l'agence est également en mesure d'apporter aux côtés des préfets, son appui à la diffusion de la charte.

Je vous invite à utiliser cet outil en mobilisant les entrepreneurs, leurs organisations, les chambres consulaires et en les incitant à promouvoir la Charte de la diversité.

Dominique Dubois

*Directeur général de l'agence
pour la cohésion sociale
et l'égalité des chances*

SOMMAIRE

La diversité dans les entreprises

- > **Le phénomène de discrimination** p. 4
- > **L'ampleur de la discrimination en France** p. 5
- > **Les enjeux de la diversité pour l'entreprise** p. 6

La Charte de la diversité

- > **L'historique de la Charte de la diversité** p. 8
- > **Le texte de la Charte de la diversité** p. 9

Idées d'actions pour les préfets

- > **Comment utiliser la Charte de la diversité ?** p. 12
- > **La démarche de signature** p. 12
- > **Les actions réalisables** p. 13
- > **Les acteurs mobilisables** p. 15



La diversité dans les entreprises

UNE FAÇON EFFICACE DE LUTTER CONTRE LES DISCRIMINATIONS TOUT EN AUGMENTANT LA PERFORMANCE DES ENTREPRISES

> Le phénomène de discrimination

Qu'est-ce que discriminer ?

En droit, discriminer c'est traiter de manière défavorable une personne plus qu'une autre, dans une situation comparable et pour un motif prohibé. La discrimination est un délit.

LA LOI PUNIT TOUTE FORME DE DISCRIMINATION DANS L'EMPLOI

La discrimination directe dans l'emploi se produit lorsqu'une personne est traitée moins favorablement qu'une autre, à compétences égales, sur la base de critères discriminatoires (couleur de peau, patronyme, etc.)

Exemple : le refus d'embaucher une personne au seul motif de son origine ethnique constitue une discrimination directe.

La discrimination indirecte se produit lorsqu'un critère, une pratique apparemment neutre, est susceptible d'entraîner un désavantage particulier pour une catégorie de personnes par rapport à d'autres personnes.

Exemple : le refus d'embaucher un expert comptable au motif qu'il ne possède pas le permis de conduire constitue une discrimination indirecte. En effet ce critère, neutre en apparence, n'a pas de lien avec le poste et met de fait à l'écart les personnes handicapées.

LES SANCTIONS ENCOURRUES

Toute personne qui s'estime victime d'une discrimination peut porter plainte au civil (conseil des Prud'hommes) et / ou au pénal (Procureur de la république, commissariat de police, gendarmerie). 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).

Au pénal, la charge de la preuve incombe au plaignant. Mais de récentes décisions de la cour de cassation étendent largement la notion de preuve. Ainsi témoignages, testing, documents internes à l'entreprise peuvent permettre au juge d'apprécier la réalité du délit de discrimination.

Les sanctions prévues sont de trois ans de prison et de 45 000 euros d'amende pour les personnes physiques, et de 225 000 euros d'amende pour les personnes morales.

Au civil, le demandeur doit alléguer « les éléments de faits laissant supposer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte ». Par la suite, c'est à l'entreprise d'établir que ses décisions ne relèvent pas de la discrimination et qu'elles sont constituées par des éléments objectifs.

Le conseil des Prud'hommes peut prononcer la nullité de la mesure discriminatoire. Des indemnités de rupture et éventuellement des dommages et intérêts peuvent être exigés.

> L'ampleur de la discrimination en France

A compétences et expériences identiques, un homme aux nom et prénom de souche française, blanc de peau et dont l'apparence physique ne présente pas de traits particulièrement disgracieux, a indéniablement davantage de chance d'être convoqué à un entretien d'embauche :

- **3 X plus** qu'un candidat **âgé**
- **3 X plus** qu'un candidat au **patronyme magrébin**
- **2 X plus** qu'un candidat en situation de **handicap**
- **1,5 X plus** qu'une **femme**

Ces résultats sont issus d'un testing sur CV réalisé en novembre 2006 par Jean-François Amadiou, Directeur de l'observatoire des discriminations, en collaboration avec Adia.

Une étude du BIT (Bureau International du Travail) de mars 2006 a confirmé le phénomène des discriminations en raison de l'origine : 4 fois sur 5, à compétences égales, c'est le CV d'une personne dont le nom est à consonance « française » qui sera retenu pour un entretien d'embauche, au détriment d'un nom à consonance maghrébine ou africaine.

LES CRITÈRES DE DISCRIMINATION PROHIBÉS :

- l'origine
- le sexe
- les mœurs
- l'orientation sexuelle
- l'âge
- l'appartenance ou la non appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race
- les opinions politiques
- la situation de famille
- les activités syndicales ou mutualistes
- les convictions religieuses
- l'apparence physique
- le patronyme
- l'état de santé ou le handicap, l'état de grossesse

« Les discriminations existent partout : dans les administrations, dans les écoles, dans la rue... parfois dans l'entreprise. Partout, il faut les combattre. C'est pourquoi le Mouvement des Entreprises de France a eu le souci d'être le moteur sur cette exigence de non-discrimination en proposant d'ouvrir une négociation sur la diversité. »

Laurence Parisot, Présidente du MEDEF

> Les enjeux de la diversité pour l'entreprise

Pour une entreprise, se prémunir contre le risque de plainte pour discrimination est bien sûr important. Cependant pour le dirigeant de l'entreprise, il est plus enthousiasmant et convaincant de mettre en place une démarche en faveur de la diversité, parce que c'est son intérêt et que cela l'aidera à résoudre ses problèmes concrets et à atteindre ses objectifs.

POUR UNE ENTREPRISE, METTRE EN PLACE UNE POLITIQUE DIVERSITÉ, C'EST :

- **Se mettre en conformité avec les contraintes légales**
- **Prévenir le risque d'image et la perte de réputation**
- **Faire la preuve de son engagement en tant qu'entreprise socialement responsable**
- **Optimiser la gestion des ressources humaines :**
 - en gérant mieux les compétences
 - en favorisant l'implication de ses salariés
 - en prévenant les pénuries de main d'œuvre
- **Accroître la performance économique de l'entreprise :**
 - en développant sa capacité d'innovation
 - en comprenant mieux les attentes de ses différents clients
 - en s'ouvrant à de nouveaux marchés

« L'enjeu d'une politique diversité consiste à faire avancer l'égalité, à faire en sorte que chacun puisse être reconnu à la hauteur de son talent. Dans une société moderne, diverse, mondialisée, cette égalité ne peut plus se concevoir sans diversité, sous peine de n'être qu'une égalité de façade. »

Yazid Sabeg, président du conseil d'administration de CS Communication et Systèmes

« La politique diversité que nous menons nous a apporté une plus grande cohésion au sein du corps social de l'entreprise. »

Patrick Gagnaire, Délégué Général de SolidarCité, Groupe PPR

« Au vu des mentions discriminatoires que comportent certains outils RH, il est évident que le risque juridique est largement sous estimé par les entreprises. Si l'application du code pénal est stricte, beaucoup d'entreprises sont dans l'illégalité la plus totale. »

Jean-François Amadiou, professeur à l'Université Paris I, Directeur de l'Observatoire des discriminations

« La diversité contribue véritablement à la performance des entreprises. Disposer de profils différents favorise en effet une créativité accrue, compte tenu de la pluralité des regards portés sur un même problème. Or aujourd'hui, une entreprise se doit justement d'être particulièrement créative et innovante. »

Françoise Cocuelle, Présidente du Centre des Jeunes Dirigeants 2004-2006

La Charte de la diversité :

UN OUTIL POUR FAVORISER L'ENGAGEMENT DES ENTREPRISES ET LES AIDER À PASSER À L'ACTION

➤ L'historique de la Charte de la diversité :

Créée en octobre 2004 par Yazid Sabeg et Claude Bébéar, la charte de la diversité compte aujourd'hui près de 1500 entreprises signataires, grandes entreprises, mais aussi PME implantées localement !

Elle est proposée à la signature de toute entreprise qui souhaite faire savoir qu'elle condamne les discriminations dans le domaine de l'emploi et qui souhaite s'engager en faveur de la diversité.

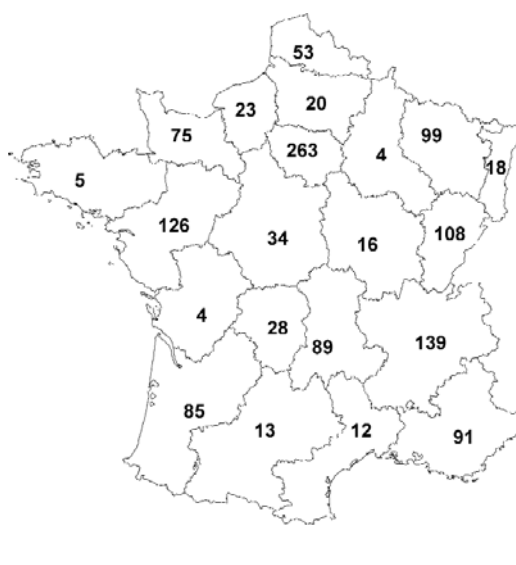
« Nos entreprises sont dans les faits les institutions qui en France intègrent le plus grand nombre de personnes qui appartiennent aux « minorités visibles ». Cependant la discrimination en entreprise est une réalité.

Révoltante sur le plan de l'éthique et de la morale, la discrimination des minorités visibles 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. Pourquoi nous priver des réserves considérables de dynamisme, de compétences et de créativité qui existent chez nous, dans nos quartiers ?

Tel est l'objet de la Charte de la diversité, une initiative d'entreprises destinée aux entreprises. Par cette Charte, il s'agit de s'engager à promouvoir au quotidien la diversité pour faire en sorte que nos entreprises soient « Aux couleurs de la France » et qu'elles puisent ainsi leurs forces dans le formidable réservoir que constitue l'ensemble des français. »

Claude Bébéar
Président de IMS-Entreprendre pour la Cité, en charge du Secrétariat général de la Charte de la diversité



Nombre d'entreprises signataires par région en septembre 2007
Source : Secrétariat général de la Charte de la diversité

La Charte vient en complément de l'obligation du respect de la loi, puisqu'elle suscite l'adhésion volontaire des entreprises et joue sur l'enthousiasme et la volonté d'agir.

- Articulé autour de 6 engagements, son texte permet d'aller au devant des entreprises, pour ouvrir le débat sur la discrimination et parler des enjeux de la diversité.
- De nombreux acteurs privés et publics, aussi bien nationaux que locaux, l'ont utilisé pour faire avancer le débat sur leur territoire et inciter les entreprises à des actions en faveur de la diversité : 3 000 entreprises ont déjà été sensibilisées lors du Tour de France de la diversité qui s'est déroulé à l'automne 2006 dans 17 villes étapes.
- La Charte de la diversité a été rédigée pour les entreprises de taille importante, puis explicitée pour les PME. (cf. pages suivantes)

> Le texte de la Charte de la diversité



La Charte de la diversité est un texte d'engagement signé par le dirigeant de l'entreprise. Il est orchestré autour de 6 articles qui donnent à l'entreprise une marche à suivre pour lutter contre les discriminations et mieux intégrer la diversité en son sein.

LE TEXTE DE LA CHARTE, SA DECLINAISON POUR LES PME ET SA MISE EN ŒUVRE :

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.


Une politique de diversité nécessite une mobilisation des salariés pour conduire le changement. La sensibilisation (réunions, kits, plaquettes...), la formation, et plus largement, tout moyen susceptible de favoriser la prise de conscience et la mobilisation, sont des leviers indispensables. La sensibilisation et la formation permettent en effet de s'ouvrir à la diversité, de prendre connaissance de la législation et de prendre conscience de la force des stéréotypes et mécanismes discriminatoires qui, bien que souvent non-intentionnels, opèrent dans les process RH. Elles permettent aussi d'apprendre à reconnaître des pratiques défavorables à la diversité.

Exemple : La formation des collaborateurs

- Adecco, Réseau d'agences de travail temporaire, a formé l'ensemble de ses responsables d'agence sur le thème de « Comment gérer une demande discriminante ? »
- A noter que de nombreux cabinets proposent des formations à la diversité pour différentes cibles : les managers, les responsables RH, les salariés dans leur ensemble.

« Intégrer la diversité, c'est appréhender des cultures différentes et améliorer ses compétences de manager. Il est impressionnant de voir le degré de motivation de ses collaborateurs quand ils se sentent investis dans la réussite du projet d'entreprise. »

Jean Luc Gaidon, Dirigeant de la NEF, PME de 15 salariés, 1^{er} prix de la diversité PME 2006



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.

Respecter et promouvoir l'application du principe de non-discrimination implique que chaque salarié, chaque candidat soit assuré d'une égalité de traitement et de considération. Du tri des CV à l'entretien d'évaluation annuel, il convient d'examiner l'ensemble des procédures RH.

Exemple : La méthode des habiletés, ANPE

Le recrutement par habiletés convient à d'importants besoins de recrutement de postes de première qualification. Cette méthode repose sur la définition des habiletés, c'est-à-dire des capacités nécessaires à l'exercice d'une fonction. Elle permet ainsi de respecter le principe de non-discrimination, puisque le choix du candidat ne se fait que sur les critères des compétences.

Les candidats sont mis en situation à travers des tests pratiques élaborés conjointement par l'entreprise et l'ANPE. Cette dernière transmet à l'entreprise la liste des candidats ayant réussi le test. L'entreprise s'engage à les recevoir en entretien, sans qu'aucun CV ne lui soit transmis auparavant.

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.

Promouvoir la diversité suppose d'améliorer la diversité de ses effectifs à tous les niveaux de l'organisation. Ceci implique de diversifier ses viviers de recrutement et de mettre en place des outils de pilotage simples (qualitatifs ou quantitatifs) pour évaluer son degré d'ouverture à la diversité.

Exemple : Le sourcing diversifié

En travaillant dès le recrutement de manière proactive sur son sourcing, l'entreprise améliore la diversité de ses effectifs. Différents organismes peuvent l'accompagner dans cette démarche, tels que l'AFIJ, l'AFIP, Africagora, la Plate-forme nationale jeunes diplômés de l'ANPE, APC Recrutement, IMS-Entreprendre pour la Cité ou encore l'association « Nos quartiers ont des Talents » (cf. page 15).

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 celui-ci affiche clairement sa volonté d'engager une démarche de progrès en faveur de la non-discrimination et de la diversité.

Exemple : La communication sur ses recrutements

Communiquer au moment du recrutement comme le fait AXA, qui informe tous ses candidats de son engagement sur son site de recrutement, ou encore la SNCF, qui affiche la Charte de la diversité dans tous ses locaux de recrutement, met en valeur l'ouverture de l'entreprise à des collaborateurs issus d'horizons divers et variés.

Exemple : La communication en interne

Afficher la Charte dans ses locaux et faire connaître le plan d'action Diversité à ses salariés - lors d'une réunion ou dans la presse interne par exemple - sont deux moyens simples pour commencer à mobiliser ses collaborateurs et les tenir informés de l'avancement du sujet.

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.

Le dialogue avec les partenaires sociaux est un levier important pour une meilleure prise en compte de la diversité à tous les niveaux de l'entreprise. Dans les PME, s'il n'y a pas de représentant du personnel au sein de l'entreprise, l'échange pourra se faire directement avec les collaborateurs.

Exemple : Les accords « Diversité »

Des entreprises pionnières (Eau de Paris, PSA Peugeot Citroën, AXA et Casino) ont signé des accords en grande partie - si ce n'est entièrement - dédiés à la diversité avec les représentants du personnel. TOTAL a signé un accord européen sur l'égalité des chances. D'autres entreprises ont suivi en signant des accords destinés à être déclinés par branche. Il s'agit par exemple du groupe Accor et du groupe Areva.

Exemple : L'accord national inter-professionnel sur la diversité

Le 11 octobre 2006, un accord portant sur la diversité a été conclu et signé par toutes les organisations patronales et par quatre syndicats de salariés : la CFDT, FO, CFTC et la CGT. Cet accord vise à garantir aux salariés la non-discrimination et l'égalité de traitement. Il a vocation à être décliné par des accords collectifs de branche ou d'entreprise. En cas d'absence de ces accords, le chef d'entreprise présentera une fois par an au comité d'entreprise les éléments permettant de faire le point sur la situation. Pour les PME de moins de 50 salariés, les signataires de l'accord souhaitent que ces entreprises abordent le sujet une fois par an à l'occasion d'une réunion des délégués du personnel.

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.

Important : Un reporting auprès du Secrétariat général de la Charte de la diversité

Sur la base d'un questionnaire envoyé annuellement aux entreprises, le Secrétariat général de la Charte de la diversité se charge de mettre en valeur les actions des entreprises dans une newsletter mensuelle, un site Internet (à partir de décembre 2007) et auprès de la presse lorsque l'entreprise le souhaite. Ceci permet aux PME qui ne produisent pas de rapport annuel de communiquer sur leurs actions.

Exemple : Communiquer dans le rapport annuel

Pour une grande entreprise, il est important de communiquer sur ses actions, ses pratiques et ses résultats portant sur la diversité dans son rapport annuel ou son rapport de développement durable. Ceci lui permet de dresser un bilan de ses différentes opérations et d'établir un état des lieux de leur avancement vis-à-vis de toutes ses parties prenantes.



Idées d'actions pour les préfets

> Comment utiliser la Charte de la diversité ?

Les entreprises ne peuvent plus avancer seules sur la thématique de la lutte contre les discriminations et la diversité. La Charte de la diversité leur offre un cadre et une possibilité d'échange avec d'autres entreprises impliquées et l'ensemble de leurs parties prenantes.

Les préfets délégués de l'Agence nationale pour la cohésion sociale et l'égalité des chances peuvent aider à faire connaître la Charte de la diversité sur leur territoire, en s'associant avec les autres acteurs de promotion que représentent les réseaux d'entreprises, les organisations patronales, les associations spécialisées et les acteurs locaux de l'emploi.

LA CHARTE DE LA DIVERSITÉ PERMET DE :

- **Mettre à l'honneur des entreprises** qui souhaitent s'engager en faveur de la diversité.
- **Positionner les entreprises** qui la signent comme étant volontaires et actives pour faire reculer le phénomène des discriminations en France.
- **Rendre les entreprises plus ouvertes à la diversité** et en capacité ensuite de développer avec plus d'efficacité, des actions concrètes en faveur de l'emploi de publics particuliers.
- **Agir efficacement dans un bassin d'emploi**, en s'appuyant sur un réseau de partenaires publics et privés.

> La démarche de signature

CE QU'IL FAUT SAVOIR :

- **Comment signer et faire signer la Charte de la diversité ?**

Pour signer ou faire signer la Charte, il faut prendre contact avec le Secrétariat général de la Charte de la diversité qui vous indiquera la marche à suivre. Il est important de tenir informé le secrétariat des nouvelles signatures ayant lieu dans votre département. Cela permet de tenir à jour la liste nationale des signataires et de valoriser ainsi toutes les entreprises engagées.

- **Quels sont les engagements d'une entreprise signataire ?**

Une entreprise signataire de la Charte s'engage à agir en faveur de la diversité et à communiquer annuellement ses actions en faveur de la diversité auprès du Secrétariat général de la Charte de la diversité.

- **Doit-on contrôler les entreprises signataires ?**

Les entreprises signataires ont signé un engagement moral qui n'est ni un contrat juridique, ni un label. Le mouvement peut s'amplifier si nous continuons à créer de l'émulation en mettant en avant les bonnes pratiques à travers des événements, plutôt que de donner le sentiment d'un dispositif coercitif et tatillon.

La Charte de la diversité ne doit en aucun cas devenir une injonction pour les entreprises, mais le signe d'une bonne volonté. Elle doit rester un outil de sensibilisation et de mobilisation.

- **Où se procurer la liste des entreprises signataires ?**

La liste des entreprises signataires est mise à jour, tous les mois, et envoyée à travers la newsletter Charte de la diversité. Pour vous y inscrire, contactez le secrétariat général de la Charte.

- **Quel est le rôle du Secrétariat général de la Charte de la diversité ?**

Le Secrétariat général a pour mission de créer des outils d'accompagnement pour les entreprises signataires et d'impulser, en lien avec les pouvoirs publics, la promotion de la Charte. Il centralise l'enregistrement des signatures de la Charte.

> Les actions réalisables

SENSIBILISER LES ENTREPRISES

- **Vous pouvez organiser des événements en lien avec la Charte de la diversité**, en sollicitant des partenaires privés et publics (liste des partenaires P. 15). Ces événements peuvent porter sur la discrimination dans le domaine de l'emploi avec l'intervention d'experts de la discrimination et de la diversité, et se clôturer par une séance de signature de la Charte de la diversité.

Pour organiser une séance de signature de la Charte de la diversité, il est important de prendre contact avec le Secrétariat général de la Charte de la diversité qui vous indiquera la marche à suivre.

Il est également souhaitable de toujours tenir informé le Secrétariat lors de nouvelles signatures. Les nouveaux signataires seront ainsi mieux identifiés et valorisés avec les plus anciens.

INCITER LES ENTREPRISES À SE FORMER

- **De nombreux acteurs associatifs, publics et privés proposent des formations** qui amènent les entreprises à prendre conscience de la force des stéréotypes et mécanismes discriminatoires, à connaître la législation et à comprendre en quoi la diversité est un atout pour l'entreprise. (Pour obtenir les coordonnées de ces organismes : contactez le Secrétariat général de la Charte).

A noter que l'ACSé propose des formations à la diversité et à la lutte contre les discriminations. Ces formations sont gratuites et organisées dès lors qu'un nombre suffisant de participants est réuni. Ces participants peuvent être des représentants des organismes privés ou publics qui oeuvrent en faveur de la diversité ou encore des dirigeants ou salariés d'entreprises du territoire.

Pour en savoir plus, renseignez-vous auprès de votre direction régionale de l'ACSé.



AIDER LES ENTREPRISES À RECRUTER AUTREMENT

- Pour favoriser le recrutement de jeunes potentiellement discriminés et/ou issus des quartiers sensibles, vous pouvez collaborer avec les intermédiaires de l'emploi et des acteurs spécialisés.
- Vous avez également la possibilité d'organiser des forums de recrutement dédiés à la diversité en lien avec les partenaires de promotion de la Charte.

Exemple : La ville de Paris a organisé en 2007, pour la deuxième année consécutive, un forum dédié aux jeunes des quartiers sensibles ayant des difficultés à trouver un premier emploi. « Le Paris de la diversité et du premier emploi » a réuni des candidats contactés par des médias ciblés (Beur FM etc..) et des entreprises soucieuses de montrer leur ouverture (la plupart signataires de la Charte de la diversité).

MOBILISER LES ACTEURS TERRITORIAUX

- Vous pouvez susciter la création de « clubs d'entreprises signataires », au sein des chambres de commerce, Medef territoriaux ou de tout acteur susceptible d'entraîner un nombre conséquent d'entreprises.

Exemple : La ville de Besançon, signataire de la Charte de la diversité, a constitué un club d'entreprises signataires. L'un des objectifs est de réunir annuellement les entreprises, afin qu'elles puissent évoquer les actions mises en œuvre durant l'année. Ces événements anniversaires vont permettre aux entreprises d'échanger leurs bonnes pratiques et de se faire connaître.

La ville peut ainsi accompagner de manière efficace ces entreprises, en leur offrant un lieu et un temps d'échange sur la diversité.

- Vous pouvez également inciter les collectivités territoriales, ainsi que tous les organismes de leur territoire, à signer la Charte de la diversité.

Il sera ainsi plus aisé pour ces structures d'aller au devant des entreprises pour évoquer la discrimination et les inciter à agir en faveur de la diversité. Ceci leur permettra également d'être tenu informées par une newsletter mensuelle de l'actualité de la diversité.

> Les acteurs mobilisables

LES PARTENAIRES PUBLICS

Les préfets délégués de l'Agence nationale pour la cohésion sociale et l'égalité des chances peuvent solliciter l'appui de différents organismes publics pour mettre en place des actions de promotion de la Charte de la diversité ou pour obtenir des ressources spécifiques.

L'Acsé, Agence nationale pour la cohésion sociale et l'égalité des chances
www.lacse.fr

L'ANPE, Agence nationale pour l'emploi
www.anpe.fr

La Halde, Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité
www.halde.fr

Les Maisons de l'emploi (liste disponible sur le site du ministère du travail et des relations sociales)
www.travail-solidarite.gouv.fr

Les COPEC, les Commissions pour la Promotion de l'Égalité des chances et de la Citoyenneté

Les DDTEFP, les Directions Départementales du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle
www.minefe.gouv.fr

LES PARTENAIRES ECONOMIQUES

La Charte de la diversité compte de nombreux partenaires du monde économique. Ces organismes se sont engagés à promouvoir la Charte, au niveau national. Vous pouvez contacter leurs représentations régionales ou départementales, afin de mettre en place des actions concertées.

ACFCI, Assemblée des Chambres Françaises de Commerce et d'Industrie
www.acfci.cci.fr

ANDRH, Association Nationale des Directeurs des Ressources Humaines
www.andrh.fr

ALLIANCES, Association du Nord-Pas-de-Calais qui accompagne les entreprises dans leur démarche sociale
www.alliances-asso.org

CJD, Centre des Jeunes Dirigeants
www.cjd.net

IMS-Entreprendre pour la cité, Association d'entreprises engagées dans des démarches de responsabilité sociétale
www.imsentreprendre.com

MEDEF, Mouvement des Entreprises de France
www.medef.fr

LES STRUCTURES DE RECRUTEMENT SPECIALISEES

AFIJ, Association pour Faciliter l'Insertion professionnelle des Jeunes diplômés.
www.afij.org

AFIP, Association pour Favoriser l'Intégration Professionnelle
www.afip-asso.org

Africagora
www.africagora.org

APC Recrutement
www.apcrecruitment.com

La cellule Emploi et Diversité d'IMS-Entreprendre pour la Cité
www.emploi-diversite.com

L'association « Nos Quartiers ont des Talents »
www.nosquartiers-talents.com



Secrétariat Général de la Charte de la Diversité
IMS-Entreprendre pour la Cité
84, rue d'Amsterdam – 75 009 Paris
Tel : 01 70 64 46 81
www.imsentreprendre.com