

S'informer

Pratiquer une politique de diversité

? de quoi parle-t-on ?

La prévention et la lutte contre les discriminations au niveau juridique

19 critères de discrimination sont sanctionnés (article L.1132 du code du travail et article 225-1 à 225-4 du code pénal) :

Opinions politiques	Mœurs	Grossesse	Origine	Orientation sexuelle
Religion	Génétiq ue	Etat de santé	L'orientation sexuelle	L'identité sexuelle
Nation	Apparence physique	Handicap	Ethnie	Race
Age	Situation de famille	Patronyme	Activités syndicales	

En vertu du principe démocratique et républicain d'égalité, l'entreprise doit tenir compte des critères prohibés dans toutes les étapes de la vie professionnelle.

La diversité comme source de performance

En revanche la gestion de la diversité peut tenir compte de critères particuliers de certains publics (instaurer une crèche d'entreprises pour les salariées jeunes parents, besoin d'aménagement de poste de travail pour les salariés handicapés), soit des demandes particulières (demandes de congés pour fêtes religieuses hors fériés légaux par exemple), soit encore d'opportunités liées à la force d'innovation que représente cette diversité.

Appliquée à l'entreprise, la diversité désigne donc la variété de profils humains qui peuvent exister en son sein.

👍 quels avantages ?

Pour le dirigeant :

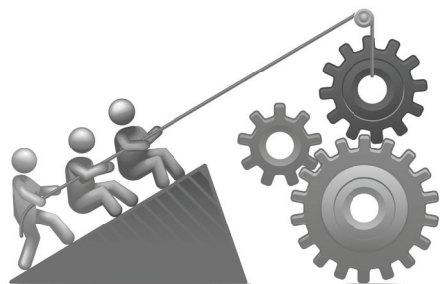
- valoriser l'image d'une entreprise engagée et responsable
- prendre en compte les nouvelles exigences des appels d'offre et marchés publics
- développer son activité en comprenant les besoins d'une clientèle plus variée grâce à la diversité des ressources internes
- faire face aux pénuries de main d'œuvre

Pour les salariés :

- être fier d'appartenir à une entreprise à l'image d'une société plurielle
- permettre un enrichissement professionnel et personnel en travaillant avec des profils diversifiés (qui ne sont pas du même moule)
- améliorer le bien-être dans l'entreprise par une égalité de traitement (gestion des carrières, rémunération, formation, etc.)

Pour les futurs salariés et autres parties prenantes :

- avoir les mêmes chances face à l'emploi basées sur les compétences professionnelles
- trouver une entreprise porteuse de sens dans laquelle s'épanouir (ce qui attire les meilleurs talents)
- mobiliser les acteurs du territoire pour lutter conjointement contre l'exclusion de certaines catégories (jeunes, seniors, population issue de l'immigration) face à l'emploi



🔧 par où commencer ?

Faire un état des lieux de la situation de l'entreprise

Il s'agit de prendre conscience des discriminations commises, volontairement ou non, en considérant les atouts, menaces, faiblesses et possibilités de l'activité.



S'informer

Pour vous aider, plusieurs dispositifs et outils existent :

- centre des Jeunes Dirigeants (CJD): Guide de diagnostic Diversité
- fondation Agir Contre l'Exclusion (FACE) : l'auto-diagnostic dans le cadre des réseaux égalité
- cahier des charges du label diversité prévoyant la réalisation à l'aide d'un diagnostic d'un état des lieux de la diversité au sein de l'entreprise

Sensibiliser et former

Mettre en place un dispositif de sensibilisation et de formation des salariés permet de :

- identifier les stéréotypes, préjugés, comportements discriminatoires volontaires ou involontaires
- mieux connaître les contraintes juridiques et institutionnelles
- vaincre les résistances au changement par la présentation de bonnes pratiques en entreprise

Améliorer la gestion des ressources humaines

Il s'agit de mettre en place un plan d'actions sur l'organisation du travail et les process RH (recrutement, intégration, rémunérations, gestion des carrières et mobilité, formation, etc.).

Un suivi des actions est indispensable afin de :

- s'assurer du respect des dispositifs prévus dans ces engagements
- s'assurer des progrès réalisés
- évaluer les résultats des engagements pris
- pérenniser la démarche

Formaliser son engagement

La formalisation de l'engagement peut se faire par plusieurs dispositifs comme :

- La signature de la Charte de la Diversité (1^{ère} étape).
Cette charte incite les entreprises à garantir la promotion et le respect de la diversité dans leurs effectifs. En la signant, vous vous engagez à lutter contre toute forme de discrimination et à mettre en place une démarche en faveur de la diversité. A ce jour, plus de 3000 entreprises en sont signataires.
- Le label Diversité (2^{ème} étape).
Le label consiste à répondre précisément aux items d'un cahier des charges spécifique et à se soumettre à l'avis d'une commission externe multipartite composée d'experts et de parties prenantes. Il est délivré aux organismes pouvant attester de leur exemplarité en matière de diversité.

Cela permet de :

- mieux valoriser et communiquer sur sa démarche en interne et en externe
- disposer d'un guide opérationnel aidant à mettre en place des actions et garantissant une démarche d'amélioration continue

 pour aller plus loin

Acteurs-ressources

Le Défenseur des droits :

www.defenseurdesdroits.fr/ et www.halde.fr/-Guides-.html

Sites institutionnels pour avoir des ressources juridiques et des guides sur les bonnes actions à entreprendre.

www.afmd.fr

Site de l'Association Française des Managers de la diversité où se trouvent des informations sur le management, des publications, modules de E-learning.

Charte et label

www.boutique-certification.afnor.org/certification/label-diversite

Informations sur le Label Diversité.

www.charte-diversite.com

Informations sur la Charte de la Diversité.

AlpCoRe est un projet cofinancé par l'Union européenne. L'Europe s'engage en Savoie, Haute-Savoie et Région Piémont avec le Fonds européen de développement régional.

