

KIT DE
COMMUNICATION



NOS DIFFÉRENCES FONT
**TOUTE LA
DIFFÉRENCE**

devenez incollable sur

LA DIVERSITÉ

LES
ÉCHOS
DE LA
Diversité

www.echos-diversite.com

LA DIVERSITÉ

en entreprise

DÉFINITION

La Diversité est avant tout la reconnaissance et la valorisation des différences individuelles. Chaque personne est considérée pour la valeur ajoutée qu'elle peut apporter à l'entreprise.

Quels sont les 4 principaux avantages d'une politique RH tenant compte de la diversité dans l'entreprise ?

- 1 Optimiser la gestion des ressources humaines**, prévenir la pénurie de main-d'œuvre, optimiser la gestion des compétences internes, favoriser la motivation des salariés, développer les sentiments d'appartenance (cohésion sociale), fidéliser les salariés, diminuer l'absentéisme...
- 2 Accroître la performance globale de l'entreprise** : développer la capacité d'innovation par l'apport de nouvelles approches, mieux comprendre les attentes de ses différents clients pour s'ouvrir à de nouveaux marchés et s'adapter au changement.
- 3 Prévenir les situations de discrimination et les risques juridiques** encourus en cas de non-respect de la législation.
- 4 Donner une image positive** en faisant preuve d'un engagement socialement responsable. La démarche a un double impact : attirer de nouveaux talents et donc de nouvelles compétences et aussi fidéliser les salariés en poste.

Qu'est-ce que la diversité ?

I

LA DIVERSITÉ

en entreprise

DÉFINITION

Les



GRANDS TEXTES

de Loi

Le cadre général dans la lutte contre les discriminations

Textes concernés

Loi n° 2001-1066 du 16 novembre 2001 modifiée relative à la lutte contre les discriminations ;
Articles 225-1 et 225-1-1
du Code Pénal

« Constitue une discrimination

toute distinction opérée entre les personnes physiques en raison de

leur origine, de leur sexe, de leur situation de famille, de leur grossesse, de leur apparence physique, de leur patronyme, de leur état de santé, de leur handicap, de leurs caractéristiques génétiques, de leurs mœurs, de leur orientation ou identité sexuelle, de leur âge, de leurs opinions politiques, de leurs activités syndicales, de leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une race ou une religion déterminée. »

Qu'est-ce que la diversité ?

2



Les

GRANDS TEXTES

de Loi

Le principe de la diversité en matière

D'EMPLOI

C'est le principe de non-discrimination qui prévaut !

Toutes les décisions de l'employeur impactant le salarié doivent relever de critères objectifs. Elles ne doivent pas être fondées sur des éléments extérieurs au travail. Il s'agit d'assurer l'égalité de traitement entre les salariés et entre les candidats. A défaut, des sanctions civiles et pénales sont encourues.

Bon à savoir

- 1 Les articles de lois suivants doivent être affichés de façon visible dans les bureaux accueillant des entretiens d'embauche :
 - Les articles 225-1 à 225-4 du Code Pénal relatifs aux discriminations prohibées et aux sanctions encourues.
 - L'article 222-33-2 du Code Pénal relatif à la définition et aux sanctions du harcèlement moral.
 - L'article 222-33 du Code Pénal relatif à la définition et aux sanctions du harcèlement sexuel.

Ce dernier texte doit en plus être affiché dans les lieux de travail.

- 2 En cas de discrimination, plusieurs acteurs peuvent intervenir : l'inspecteur du travail, les organisations syndicales, les associations de lutte contre les discriminations, les délégués du personnel, le « Défenseur des Droits ».
- 3 Outre les sanctions pénales, la personne reconnue coupable de discrimination, s'il s'agit d'un salarié de l'entreprise, encourt également une sanction disciplinaire.

Qu'est-ce que la diversité ?

3

Le principe de la
diversité en matière

D'EMPLOI



ÉVOLUTION

professionnelle

Manager une équipe dans le respect des diversités, c'est également faire en sorte que l'évolution des carrières d'un collaborateur repose sur des éléments objectifs. Aucun des 19 critères de discrimination prohibés par la loi ne doit échapper à la vigilance du dirigeant ou du manager lorsqu'il s'agit d'**assurer l'égalité de traitement entre les salariés.**

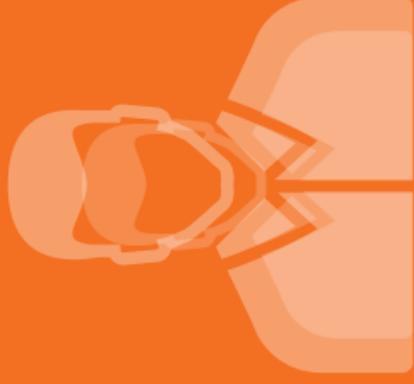
L'article 7 de l'Accord National Interprofessionnel du 12 octobre 2006 relatif à la diversité dans l'entreprise rappelle que cette objectivité passe par la mise en place de procédures qui ne laissent

« aucune place aux préjugés, aux stéréotypes ou aux biais d'interprétation ».

Au-delà du recrutement, les procédures d'évaluation, d'évolution de la carrière, de sanctions et de départs, d'accès à la formation et de rémunération doivent ainsi contribuer à **mettre les compétences au cœur de la gestion des salariés.** Il y a là aussi un **enjeu de performance pour l'entreprise.**

Qu'est-ce que la diversité ?

4



ÉVOLUTION
professionnelle



Quelques

INTERLOCUTEURS

de la diversité en France

POUR VOUS INFORMER

L'Association Française des Managers de la Diversité (AFMD)

Organise et publie des livres blancs, guides et un module de e-learning disponibles sur le site internet

www.afmd.fr

Qui contacter ?

contact@afmd.fr ou 01 53 81 81 73

L'Observatoire sur la Responsabilité Sociétale des Entreprises (ORSE)

Réalise veille et collecte d'informations, analyse, identification de bonnes pratiques, publications téléchargeables sur le site

www.orse.org/

Qui contacter ?

Standard

contact@orse.org ou 01 43 46 02 22

La Fondation Agir Contre l'Exclusion (FACE)

Développement, management et mise en œuvre de la Responsabilité Sociale des **Entreprises adhérentes et partenaires**

www.fondationface.org/

Qui contacter ?

**secretariat@fondationface.org
ou 01 49 23 77 77**

Qu'est-ce que la diversité ?

5



Quelques

INTERLOCUTEURS

de la diversité en France



Quelques

INTERLOCUTEURS

de la diversité en Aquitaine

Association du Lien Interculturel Familial et Social (ALIFS)

Diagnosics diversité, formation, conseil et accompagnement vers une politique diversité.

www.alifs.fr

Qui contacter ?

alifs.asso@orange.fr ou 05 56 01 01 28

IMS-Entreprendre pour la Cité - Antenne Aquitaine Plateforme territoriale de la Charte de la Diversité pour la Région
www.imsentreprendre.com

Qui contacter ?

Terangi HENRIO

henrio@imsentreprendre.com

07 78 63 85 01

Boulevard des potes Accompagnement, sensibilisation et formation à la lutte contre les discriminations

www.reseau.boulevard-des-potes.org

Qui contacter ?

Ahmed SERRAJ

ahmed.serraj@boulevard-des-potes.org

ou 05 56 31 94 62

Nos Quartiers ont des Talents Facilite les échanges entre jeunes diplômés bac+4, cadres supérieurs et chefs d'entreprises.

www.nosquartiers-talents.com

Qui contacter ?

Sabine MERLATEAU

s.merlateau@nosquartiers-talents.com

06 31 06 93 37

Qu'est-ce que la diversité ?

6



Quelques

INTERLOCUTEURS

de la diversité en Aquitaine



Quelques

INTERLOCUTEURS

de la diversité en Aquitaine

Agence Régionale pour l'Amélioration des Conditions de Travail (ARACT)

Développement de la performance des entreprises en améliorant les conditions de travail des salariés et la qualité de vie au travail

www.aquitaine.aract.fr

Qui contacter ?

aquitaine-contact@anact.fr

05 56 79 63 30

Commission Pour la Promotion de l'Égalité des Chances et la Citoyenneté (COPEC) Gironde Commissions

départementales entre les institutions et la société civile pour agir dans le champ de l'insertion professionnelle

www.gironde.pref.gouv.fr

Qui contacter ?

Standard - 05 56 90 60 60

Délégation Régionale aux Droits des Femmes et à l'Égalité (DRDFE) Mise en œuvre de la politique gouvernementale en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes

www.aquitaine.pref.gouv.fr/L-Etat-en-Region/Le-SGAR-et-les-delegations-regionales

Qui contacter ?

Dominique COLLIN

Déléguée Régionale Aquitaine

drdfe@aquitaine.pref.gouv.fr

05 56 93 35 04

Qu'est-ce que la diversité ?

6

suite



Quelques

INTERLOCUTEURS

de la diversité en Aquitaine

RECRUTEMENT

Quelles questions se poser pour **mieux rédiger une offre d'emploi?**

**Les profils de postes sont-ils définis
au regard de critères objectifs en lien
direct avec les missions ?**

**À quelle fréquence le collaborateur
utilisera la compétence demandée ?
Est-elle essentielle ou subsidiaire ?**
(ex : parler anglais)

**Éviter les expressions floues,
subjectives.** Elles ne sont
pas objectivement vérifiables
en entretien (ex : grande
disponibilité, dynamique, rigoureux,
adaptabilité ...).

Mon offre est-elle connotée ?
Par exemple : mon intitulé est-il neutre
(au masculin) suivi de la mention H/F ?

À qui communiquer l'offre ?
Pour diversifier les candidatures et les
profils, diffuser l'offre le plus largement
possible.

La diversité dans ma procédure de recrutement



RECRUTEMENT

Quelles questions
se poser pour
mieux rédiger
une offre d'emploi?

ENTRETIEN DE RECRUTEMENT

Quelles questions
se poser pour
**mener un entretien
de recrutement ?**

**Ma grille de sélection est-elle
fondée sur l'appréciation des
compétences et des aptitudes
professionnelles ?**

**Est-ce que j'applique les mêmes
procédures d'entretien pour tous
les candidats ?**

**Les questions posées à l'entretien
ont-elles un caractère discriminant ?**

VRAI // **FAUX**

FAUX **Un entretien de recrutement
est une question de feeling ?**

Définir une grille de sélection
identique à tous les candidats
est un moyen sûr de répondre à trois
principes fondamentaux : objectivité,
transparence, traçabilité.

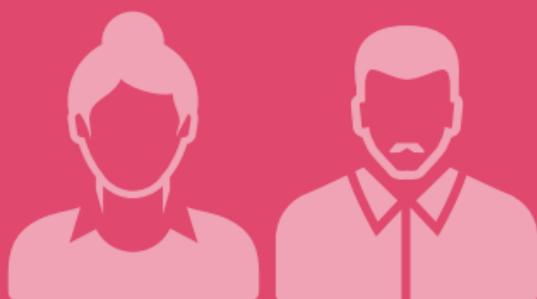
VRAI **Faut-il garder une trace écrite
des entretiens ?**

Un candidat non retenu peut
demander les raisons objectives
de votre refus.

ENTRETIEN DE

RECRUTEMENT

Quelles questions
se poser pour
**mener un entretien
de recrutement ?**



MA GESTION RH EN QUESTION

Y-a-t-il un accompagnement pour l'intégration des nouveaux salariés dans mon entreprise ?

Quelle est la proportion d'hommes et de femmes dans l'entreprise ?

La proportion de personnes en situation de handicap ?

Mes grilles de rémunération sont-elles explicites et égalitaires ?

Mon activité permet-elle de proposer des aménagements de temps de travail sur tout ou partie des postes de mon entreprise ?

Y-a-t-il un accompagnement des seniors pour leur gestion de carrière ?

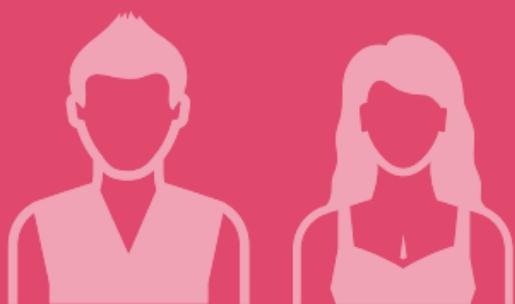
Autodiagnostic :
La diversité dans mon entreprise

9



MA GESTION RH

EN QUESTION



MA

COMMUNICATION

EN QUESTION

—— communication externe

Mon plan de communication est-il clair et multi-canal ? Une communication structurée (livrets sur la réglementation, formalisation de la politique RH...) ainsi que l'utilisation de supports variés (intranet, affichage, réunions, événementiels) permettent d'optimiser l'image de mon entreprise en interne comme en externe.

——

Ma communication externe est-elle cohérente avec la politique et les pratiques de mon entreprise en matière de diversité ?

—— communication interne

Ma communication interne valorise-t-elle l'engagement de la direction envers la diversité ? La formalisation des procédures RH permet de garantir l'objectivité des décisions prises en matière de management et d'y faire adhérer les équipes.

——

Les collaborateurs de mon entreprise sont-ils formés/sensibilisés à la lutte contre les discriminations ?

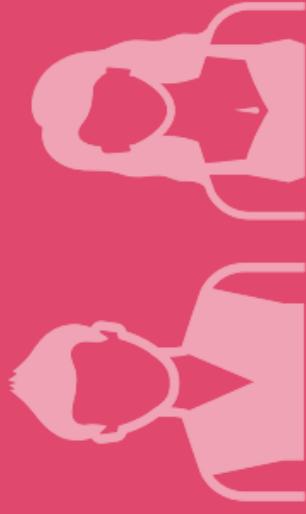
La formation des managers et des Instances Représentatives du Personnel (IRP) permet généralement de lever leurs réticences, d'apporter des réponses concrètes à leurs besoins et d'améliorer la qualité du dialogue social.

——

Est-ce que je communique sur mes bonnes pratiques en interne ?

Autodiagnostic :
La diversité dans mon entreprise

10



MA

COMMUNICATION

EN QUESTION



À VOUS

DE JOUER

THÈMES À ABORDER

Le recrutement

Les offres d'emploi, la grille de sélection et l'entretien : Peut-on s'améliorer ?
Est-on assez objectif ?

L'évolution de carrière

Quelles sont nos pratiques ?
Que pourrions-nous faire de plus ?

Les seniors dans mon entreprise

L'entreprise recrute-t-elle des seniors ?
Les offres de formation sont-elles disponibles pour les 45 ans et plus ?
Pratique-t-on le tutorat ?
Comment est gérée la transmission des compétences ?

Les travailleurs handicapés

Comment sont-ils recrutés ?
Comment sont-ils intégrés dans les équipes ?

L'égalité hommes/femmes

Les femmes sont-elles présentes quelle que soit la typologie des postes ?
Peut-on parler d'égalité de salaires hommes/femmes ?

Les expériences et bonnes pratiques en matière de diversité

Quelles sont-elles aujourd'hui ?
Que comptons-nous faire à l'avenir ?

À vous de jouer

II



À VOUS
DE JOUER

THÈMES À ABORDER

La réunion

MODE D'EMPLOI



Avant

J'établis mon autodiagnostic diversité en me posant les bonnes questions.
Je m'aide de mon Kit de Communication.

Je définis les enjeux et les pratiques que je veux partager.
Je peux demander à l'ADSI Technowest de m'aider dans l'organisation et la logistique pour ma réunion : le lieu, l'horaire, les invitations.

Qui contacter ?

Sabrina SERVAIN

05 57 92 05 57

adsi-technowest@orange.fr

Pendant

Je présente la manifestation « les échos de la diversité », j'anime les échanges sur la diversité.
J'encourage les autres entreprises à devenir ambassadeur comme moi.

Après

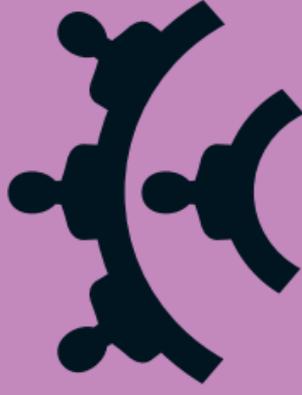
Je participe en publiant sur le blog (*compte-rendu de réunions, photos, vidéos, dessins, note d'ambiance, partage d'articles...*)
www.echos-diversite.com

À vous de jouer

12

La réunion

MODE D'EMPLOI





AMBASSADEUR de la diversité

Mes engagements

1 J'invite
les entreprises voisines

2 Je reçois
dans mon entreprise

3 J'informe
sur le blog

4 Je m'assure
que mes invités invitent à leur tour

À vous de jouer

13



AMBASSADEUR

de la diversité

devenez incollable sur

LA DIVERSITÉ

La diversité est un vaste sujet !
En tant qu'ambassadeur de la diversité,
je m'interroge sur certains points ...
Est-ce que je connais assez la diversité
pour en parler ? Est-ce que je suis
au fait des bonnes pratiques en matière de
recrutement ? Qu'en est-il de la diversité
dans mon entreprise ? Quel est mon rôle en
tant qu'ambassadeur de la diversité ?

Toutes les réponses à ces questions
dans ce document.

Qu'est-ce que la diversité ?

La diversité dans ma
procédure de recrutement

Autodiagnostic : La diversité
dans mon entreprise

À vous de jouer

- ont contribué à la réalisation de ce document -



- les partenaires -



Avec le concours financier de la Région Aquitaine dans le cadre de l'appel à projets prévention et lutte contre les discriminations dans la formation professionnelle et l'apprentissage