



La Charte de la diversité dans l'entreprise

La différence est une richesse



Historique

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

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

Depuis le 22 octobre 2004, date de lancement de la Charte, 318 dirigeants d'entreprises ont signé la Charte et se sont ainsi engagés à œuvrer pour refléter, aux différents niveaux dans leur entreprise, la diversité de la société française, notamment sa diversité ethnique et culturelle.

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

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

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

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

Charte de la Diversité dans l'Entreprise

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

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

En vertu de cette charte, nous nous engageons à :

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

La Charte de la diversité dans une PME

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Exposé des motifs

Une charte de la diversité, pour quoi faire ?

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Claude BEBEAR

Yazid SABEG

Premières actions proposées aux entreprises signataires

(Après la signature de la Charte de la diversité)

En signant la Charte de la diversité, vous affichez la volonté de promouvoir la diversité au sein de votre entreprise. Cette signature témoigne de façon visible de votre engagement et de votre adhésion aux principes énoncés dans les six articles de la Charte de la diversité.

Devenir un signataire de la Charte de la diversité peut constituer une étape dans la mise en place d'une politique diversité. La gestion de la diversité constitue une démarche de conduite de changement qui exige du temps et des moyens conséquents. Il est néanmoins nécessaire de mettre en œuvre un certain nombre d'initiatives minimales afin d'éviter que la Charte de la diversité ne devienne une simple déclaration d'intention dénuée de résultats réels, ce qui nuirait à l'ensemble des signataires.

Ainsi nous vous proposons, pour concrétiser votre engagement, de mettre en œuvre les actions suivantes :

- Communiquer en interne sur la signature de la Charte et afficher la Charte dans les locaux de l'entreprise
- Communiquer en externe à travers un communiqué de presse dont nous vous fournissons un modèle type
- Elaborer et mettre en œuvre un plan d'actions dans l'esprit d'un ou plusieurs articles de la Charte de la diversité
- Coopérer avec le secrétariat général de la Charte de la diversité pour faire remonter l'information concernant les actions que vous avez réalisées

Le secrétariat général de la Charte a été installé à IMS-Entreprendre pour la Cité, ainsi pour toute information complémentaire sur la Charte de la diversité ou sur les outils pour sa mise en œuvre, merci de vous adresser à :

Secrétariat général de la Charte de la diversité
IMS-Entreprendre pour la Cité
84, rue d'Amsterdam 75 009 Paris
01 43 87 52 52

Nous serons ravis de vous compter parmi les signataires de la Charte de la diversité et nous vous remercions par avance de votre collaboration.

Le Secrétariat général de la Charte de la diversité

Le Secrétariat général de la Charte de la diversité a pour mission de promouvoir la Charte de la diversité sur le territoire national et d'orienter votre entreprise dans la mise en œuvre des engagements de la Charte de la diversité. Il a également pour mission de suivre et de faire connaître votre engagement.

Le secrétariat général de la Charte assure, **pour les entreprises signataires de la Charte**, les **services suivants** :

Services administratifs

- **Gestion de votre dossier** de signature
- **Suivi de votre engagement** : traitement du questionnaire de remontée d'informations sur vos actions

Outils RH de mise en œuvre de la Charte de la diversité

- Mise à disposition du **guide de mise en œuvre de la Charte de la diversité** qui vous permet de bénéficier d'un panorama des outils et contacts utiles à la mise en œuvre de la Charte de la diversité

Communication/ visibilité

- **Intégration de votre entreprise dans la liste des entreprises signataires** (liste disponible sur les sites Internet de l'ensemble des partenaires² de la Charte de la diversité)
- **Visibilité au niveau régional ou national de votre entreprise par votre participation à des évènements sur le thème de la diversité** : de nombreux organismes (MEDEF, CCI, CGPME, ...), nous sollicitent pour les conseiller dans l'organisation d'évènements portant sur la lutte contre les discriminations et la diversité, notamment pour obtenir des témoignages d'entreprises ayant mis en place une ou plusieurs actions concrètes en faveur de la diversité. Dans ce cadre, nous nous engageons à leur fournir la liste des entreprises signataires au niveau local.

Relations presse

- **Au moment de la signature** : nous mettons à votre disposition **un modèle de communiqué de presse** si vous souhaitez en faire un.
- **Gestion de la relation avec la presse, orientation des journalistes**
En tant que Secrétariat général de la Charte de la diversité, la presse nous sollicite régulièrement pour obtenir des informations d'ordre général sur les entreprises signataires de la Charte ou pour être orientée, selon les thématiques, sur des entreprises emblématiques. Dans ce cadre, nous prenons en charge la présentation de votre entreprise selon la modalité que vous souhaitez définir. Nous orientons les entreprises signataires directement vers vous ou bien nous parlons au nom de l'ensemble des signataires de la Charte de la diversité.

Ces services sont destinés à l'ensemble des signataires de la Charte de la diversité, ils sont gratuits.

Les entreprises qui souhaitent être accompagnées plus concrètement dans la mise en œuvre de leur politique diversité, sont invitées à prendre contact avec le secrétariat général de la Charte.

² Les partenaires de la Charte : Alliances, ANDCP, CJD, Entreprise et Personnel, IMS-Entreprendre pour la Cité, Institut de l'Entreprise, FASILD, Direction des Populations et des Migrations et le Ministère délégué à la promotion de l'égalité des Chances

Liste des entreprises signataires
318 entreprises ont signé la
Charte de la Diversité dans l'Entreprise

Les signataires au niveau national

Groupe Accor	Lafarge
Adecco	L'Oréal
Adia	Manpower France
Airbus	Nexity SA
Alcatel	Noos
Alma Consulting Group	Oracle France SAS
AOL France	Pernod Ricard
Arcelor	Groupe PPR
A.T. Kearney	PSA Peugeot Citroën
Axa France	Radio France
BP	Randstad
BNP Paribas	RATP
CS Communication & Systèmes	La Redoute
Caisse des Dépôts et Consignations	Renault
Canal Plus	Rhodia
Carrefour	Groupe Rothschild
Cetelem	Sanofi-Aventis
Club Méditerranée	Schneider Electric
Groupe Casino	Sietar
Deloitte	Société Générale
Dexia	SNCF
Eau de Paris	Sodexho
Elior	SOS Sécurité
Fedex	SPB
Fortis Banque	Stream
France Telecom	Suez
France Télévisions	Total
Gaz de France	TNT Express France
GL Trade	Trois Suisses
HSBC	Groupe Vedior France
KFC	Vert Baudet
Ikea	Via Location
Institut National de Prévention et d'Education pour la Santé (INPES)	

Les signataires au niveau régional

Région Centre

Adecco
APSMT
Start up
Prométhée
Sobledis
Novotel
Apri
Koyo-HPI
Cabinet Langlais
Alliance Santé
Partenaire
Ecole de la 2^{ème} Chance
Electro Transfo Production
S.A Bonnet et fils
L'auberge des Chateaux
La Renaissance
Mod'eco
Aderim
Agralys
Daher Hotellier
Stauff SA
Thales
UIMM 41
MEDEF 41
Victoria Lane
Promotrans

Région Haute Normandie

Auchan Grand Cap
Centre d'appels Nestor & Nelson
Conforama Rouen
CTPO- Bus Océane
CRIT SAS Le Havre
Eramet
Europe Sécurité
GEIQ BTP 76
Fnac Rouen
Immobilière Lecoquierre
Tourres et Cie
La Poste Rouen
Les Hôpitaux de Rouen
Printemps Rouen
Total- Raffinerie de Flandres

Région Ile de France

Alain Gavand Consultants
Agence Nationale pour les Chèques Vacances
(ANCV)
Brother France SAS

H-Consultants

Jacobs France
Locarchives
Pharmacie Centre Basilique
Plus Intérim
NEF
Relais Intérim
Serda
Servia Informatique
Trace TV
Ti Gwer
Wall Street Institute

Région Nord-pas-de-Calais

Areli
Banque Accord
Celaia
Courrier du Nord
Cyrillus
Daxon
SNCF direction Nord Pas de calais
Edmée
Okaidi
Raffinerie des Flandres
Right Garon Bonvalot
Somewhere
Total Dunkerque

Région Pays de la Loire

Adia Loire Atlantique
Les ateliers du Marais
La compagnie du cuir
Les Chantiers de l'Atlantique
Le groupe Dubreuil
Envie 49
Envie 72
Editions C.R.E.R
Fédération Nationale Envie
Fleury Michon
Isis Conseil RH
Idées Jardin
Keolis Angers
Kiabi Europe SAS
Les Maraîchers nantais
La société Mousset
Osmose
Le groupe Papin
SAS Delanoé
Sauvegarde 72
La SEMITA
SNCF region de Nantes

Softec Avenir Formation
Transchatenay SA
TRS SITM
Valoriz Conseil
Volutique

Région Provence-Alpes-Cote d'Azur

Activue
AEM
Agences toutes recherches
Agilis
Alris
Anthaes Méditerranée
Archives Chrono
Armato Transports
Athénais Parfumerie
Auchan La Seyne
Bel Construction
Bleu électriques
Bouod
Brousse Verger SA
Cabinet Jean Pierre Pansier
Cabinet Otin Sommerin
Calista
Canavese
Catalys
CESI Medit
CFEC
C.F.P Hergos
Colline Formation Conseil
Comazzi Industrie
Comité des Banques des Bouches du Rhône
Compagnie méridionale de Navigation
Company International
Coordinations Constructions Electriques
Industrielles
Cosmos Kolej
Couffim
Courtage de France
Danorama
Decathlon
Delta assurances
Les domaines de Saint Andréol
DMPH Consulting
DMS MOCCA
Ecole de la 2^{ème} Chance
EHPAD
Euromed Distribution
Euromed Marseille Ecole de Management
Fédération française bancaire
Fioul 83
Gilclaude
Association Gravir
Grande Pharmacie de Castellane

HSAD Investment
Implication
Indigo Instruments
Kheper
LDF Consultants
Marfret
Maison de retraite du COSOR
Medica France
Microbe
Midex Pains et Saveurs de Provence
Night Ganon Benvallot
Pampelonne Congrès
Parangers
Pellegrin et Fils
Perfeo
Profs à domicile
Proserv
Protis
Quai 13
Quai Rabelais
RDD Affichage
Resilience
Right Management Consultant
Royal Leaders Center
SA SNCE
Saint Victor Gestion
Savoir Télématique
SBM
Seram
Servicom
Shell pétrochimie de Méditerranée
SMTRT
Société Civile Immobilière Inter Professionnelle
Société d'Édition du Commerce et de l'Industrie
Socoherb
SPAM Oilly GANT
TCSI
Technic Consult Service
Treize au sud production
Try one
Union pour les Entreprises du Rhône
Unter Assurances
V.R.I
Vivian et CIE
X Patrimoine

Région Picardie

Norsys
Grille

Région Rhône Alpes

Acti
Aéroport Saint Exupéry
Banque Rhône Alpes
La route des vins SARL Servin
Luminance
Map Consultant
Bayer Crop Science
Cabinet Haond
Ciril
CPE
CPS Technologies
Crédit Immobilier de France Financière Rhône Ain
Eiffage Construction
ESSAM
Flunch
GFC Construction
GIE La Part Dieu
Gonzales Frères
Groupe SEB
GVB
IMAJE
Kéolis Lyon
La saison dorée
Leroy Merlin Rhône Alpes
Lokki
Manpower
MGA
Occade Sport
Orem Astrée
Renault trucks
SECP
SERA
SFIP
SITA MOS
Suez Rhône-Alpes Auvergnés
Sovinet
TCC
Total France
La ville de Lyon
ANDCP Rhône
Economie et Humanisme
Vouloir Entreprendre
Agence Mordicus
Ecole 3A

La Martinique

Diversity College

Les partenaires de la Charte de la diversité

ALLIANCES

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

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

www.alliances-asso.org

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

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

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

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

www.andcp.fr

LE CENTRE DES JEUNES DIRIGEANTS D'ENTREPRISE (CJD)

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

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

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

www.cjd.net

ENTREPRISE & PERSONNEL (E&P)

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

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

www.entreprise-personnel.com

L'INSTITUT de L'ENTREPRISE

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

www.institut-entreprise.com

IMS – Entreprendre pour la Cité

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

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

www.imsentreprendre.com

MOUVEMENT DES ENTREPRISES DE FRANCE (MEDEF)

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

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

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

www.medef.fr

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

Secrétariat Général de la Charte de la diversité

Fella Imalhayene (chargée de mission)

01 43 87 52 52

IMS Entreprendre pour la Cité

84, rue d'Amsterdam

75 009 Paris