

S'ENGAGER, DIALOGUER ET AGIR

POUR PROMOUVOIR LA DIVERSITÉ ET LA NON DISCRIMINATION

ETAPES 1
ETAPES 2
ETAPES 3
ETAPES 4

POSER LES BASES DE LA DYNAMIQUE D'ACTION

IDENTIFIER LES INTÉRÊTS À AGIR

- Intérêt 1 : Assurer la cohérence entre pratiques et valeurs de la fonction employeur dans l'économie sociale et solidaire.
- Intérêt 2 : Associer tous les talents pour développer les richesses.
- Intérêt 3 : Respecter les contraintes légales.

ÉCARTER LES ARGUMENTS EN FAVEUR DE L'INACTION

- Une organisation, dont les effectifs sont divers, a aussi besoin de s'engager sur la diversité (par exemple pour travailler sur la répartition des profils "divers" selon les postes, les niveaux de responsabilité, l'accès à la formation, la mobilité, ...).
- La convention collective établit une égalité des droits, mais c'est à l'employeur de mettre en œuvre une égalité de traitement.
- Ce n'est pas parce que l'on défend des valeurs (tolérance, solidarité, ...) que l'on lutte contre les discriminations. Lutter contre les discriminations, c'est construire des pratiques qui garantissent l'égalité de traitement et dénoncer celles qui s'en écartent. En travaillant sur les préjugés et les représentations (racisme, sexisme, ...), on contribue à prévenir les pratiques discriminatoires.

FAIRE UN BREF ÉTAT DES LIEUX POUR PRÉCISER LES BESOINS

- Au niveau d'une branche : construire des données croisées sur les effectifs, le recrutement, les contrats, les niveaux de rémunération, l'accès à la formation, ... par âge, sexe, handicap, voire lieu d'habitation ;
- Au niveau d'une entreprise : Mobiliser les sources d'information statistiques internes (BDES, registre du personnel, plan de formation, bilan social, voire l'Index Égalité Femme-Hommes) pour construire un "aperçu" de la diversité et de l'égalité en raison de ces motifs ; Analyser les pratiques RH mises en œuvre.
- Pour tous : identifier les dispositifs existants, mobilisables/mobilisés directement ou indirectement pour la non discrimination et la diversité (GPEC, qualité, prévention des risques, refonte d'une classification...).

DÉVELOPPER LE TUTORAT POUR L'INTÉGRATION DES PUBLICS ÉLOIGNÉS DE L'EMPLOI

UN CENTRE DE LOISIRS

Situation de départ : Un centre de loisirs cherche à fidéliser les animateurs qu'il recrute. Or, parmi les candidat.e.s, beaucoup sont éloignés de l'emploi et rares sont ceux qui s'intègrent durablement.

Action entreprise : Pour faire évoluer la situation, le centre propose un système de tutorat : cela permet de faciliter l'intégration dans l'emploi de publics qui en sont éloignés et de préparer les collectifs de travail à accueillir ces personnes dans de bonnes dispositions.

ETAPES 1
ETAPES 2
ETAPES 3
ETAPES 4

CONSTRUIRE UN ENGAGEMENT ET DÉFINIR UNE POLITIQUE

IMPLIQUER ET SENSIBILISER LES DÉCIDEURS (ÉLUS, DIRECTION GÉNÉRALE, ...)

Organiser une séquence de sensibilisation spécifique.

IMPLIQUER LES PARTENAIRES SOCIAUX

- Organiser une séquence de sensibilisation spécifique.
- Communiquer, échanger et enrichir les éléments d'état des lieux.
- Définir des priorités d'action.

DÉFINIR LA NATURE DE L'ENGAGEMENT ET DE LA POLITIQUE À MENER

AU MOINS UNE FOIS TOUS LES 4 ANS : ENGAGER UNE NÉGOCIATION SUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE F/H, ET LE FORMALISER, LE CAS ÉCHÉANT PAR LA NÉGOCIATION ET LA SIGNATURE D'UN ACCORD

L'engagement doit être écrit. Selon les organisations, il fera l'objet d'une charte, pourra être intégré dans un règlement intérieur, dans les statuts ou pourra faire l'objet d'une négociation et de la signature d'un accord.

A noter, les entreprises d'au moins 300 salarié.e.s doivent négocier au moins une fois tous les 4 ans, sur la gestion des emplois et des parcours professionnels.

Consulter le [guide dédié à l'Égalité F/H de l'UDES](#).

PREMIÈRES QUESTIONS À TRANCHER

Sur quels motifs s'engager ?

Toutes discriminations : égalité femmes/hommes, handicap, origines, âges, difficultés sociales ?

Quelle logique d'action ?

Lutte contre les discriminations, égalité de traitement, action positive, égalité des chances ?

Sur quelles pratiques s'engager ?

Recrutement, gestion de carrière, formation, management...

Exemples de logiques distinctes chez les mutuelles : la GMF, la MGEN signent des accords handicap et égalité f/h, la Macif s'engage autour d'un accord plus global de "cohésion sociale".

DÉFINIR ET METTRE EN PLACE LE PLAN D'ACTION

ETAPES 1, 2, 3, 4

IDENTIFIER ET MOBILISER LES INSTANCES, OUTILS ET RESSOURCES NÉCESSAIRES

SENSIBILISER ET FORMER LES PERSONNELS EN CHARGE DES RESSOURCES HUMAINES ET REQUALIFIER LES PROCESSUS RH SUR LA NON-DISCRIMINATION ET LA DIVERSITÉ

L'enjeu est double :

- Limiter les risques discriminatoires dans les pratiques en faisant prendre conscience des stéréotypes qui pourraient influencer les choix mais aussi en faisant évoluer certaines pratiques à risques ;
- Introduire progressivement des pratiques et une vigilance ad hoc (cf. fiche recrutement et fiche gestion de carrière).

A noter : le plan d'action est obligatoire en l'absence d'un accord relatif à l'égalité professionnelle F/H.

COMMUNIQUER SUR L'ENGAGEMENT ET LES MOYENS MIS EN ŒUVRE ET SENSIBILISER L'ENSEMBLE DES PERSONNELS EN INTERNE

Cela peut prendre la forme d'une note interne, d'un article dans le journal interne, d'une communication et d'un débat en réunion, d'un affichage, ...

COMMUNIQUER SUR L'ENGAGEMENT ET LES MOYENS MIS EN ŒUVRE EN EXTERNE

Auprès des partenaires : partenaires du recrutement mais aussi organisations partenaires dans la mise en œuvre des missions, client.e.s/usagers, fournisseurs et, le cas échéant, auprès du grand public (attractivité).

Cela peut prendre la forme d'affiches, de spot média, d'introduction de clauses de non - discrimination dans les relations partenaires/prestataires, d'un affichage dans les lieux d'accueil de public, ...



ETAPES 1, 2, 3, 4

SUIVRE ET ÉVALUER LA DÉMARCHE, SES EFFETS ET SES IMPACTS

METTRE EN PLACE DES OUTILS POUR MESURER LA DIVERSITÉ (UNIQUEMENT SUR LES MOTIFS "AUTORISÉS")

Analyser les pratiques via les données issues de la BDES ou de l'Index Égalité F/H, identifier les plaintes ou réclamations internes, analyser l'efficacité, les effets et les impacts de ses pratiques et de son plan d'action.

ÉTABLIR UN BILAN ANNUEL SUR LA MISE EN ŒUVRE DE SA POLITIQUE DIVERSITÉ.

... EXEMPLES DE PRATIQUES DANS L'ÉCONOMIE SOCIALE

DES ENGAGEMENTS D'ENTREPRISES, DE SYNDICATS, DE RÉSEAUX D'EMPLOYEURS

- Approche diversité et égalité professionnelle femmes/hommes : Gema.
- Approche égalité dans les RH et la classification : Snaesco.
- Approche gestion des âges : Ugem, Maif, Macif.
- Approches origines : CNLRQ, insertion (Synesi), missions locales (UNML), Fédération SOLIHA.
- Approche égalité professionnelle femmes/hommes : CG Scop, GMF, Macif, Maif, Ugem, CNEA, COSMOS.
- Approche handicap : Fédération SOLIHA, Una, GMF.

CHARTES

Signature de la charte de la diversité : l'ensemble des adhérents de l'UDES, GMF, Macif, Groupe Up,...

LABEL DIVERSITE : CNEA, UDES.

QUELQUES ACCORDS D'ENTREPRISE

- Accord Égalité femmes/hommes: GMF, Maif.
- Accords Handicap : GMF, MGEN, Macif, OETH.
- Accord cadre cohésion sociale : Macif.
- Accord mixité et diversité : Gema.

(Liste non exhaustive).

ENCOURAGER LA CONCILIATION VIE PRIVÉE/VIE PROFESSIONNELLE

UNE SCOP

Situation de départ : Une Scop organise ses réunions entre sociétaires un soir par semaine. Il apparaît que les jeunes femmes et hommes sont plus souvent absents à ces réunions pour des raisons d'organisation familiale.

Action entreprise : La Scop décide, compte tenu du renouvellement de la pyramide des âges, de déplacer la réunion en matinée.

POUR ALLER



- LABEL DIVERSITE, [Présentation et cahiers des charges](#)
- Equal LATITUDE, [Guide dirigeants d'entreprises "Des arguments pour promouvoir efficacement la diversité dans votre entreprise"](#)
- [La Charte de la diversité](#)