



Trophées
de la Diversité®

Les lauréats des Trophées de la Diversité® 2011

COUP D'ŒIL SUR LES LAURÉATS

La Charte de la diversité, Diversity Conseil et IMS-Entreprendre pour la Cité ont organisé les Trophées de la Diversité® 2011. Ces trophées, organisés depuis 2006 à l'initiative de Diversity Conseil et l'IAE de Corte, ont une nouvelle fois permis d'identifier les entreprises les plus innovantes en matière de management de la diversité et de lutte contre les discriminations. Et, pour la première fois, de récompenser des entreprises de quatre régions françaises. Les plateformes de la Charte de la Diversité en Alsace, en Midi-Pyrénées, en Provence-Alpes-Côte d'Azur et en Rhône-Alpes ont en effet remis des prix aux signataires de la Charte de la Diversité dans leurs régions respectives



Les dossiers de candidatures ont été examinés par des jurys d'experts, autour de quatre critères :

- Le caractère innovant de la démarche ;
- L'articulation avec la stratégie de l'entreprise ;
- L'ampleur et l'ambition de la démarche ;
- La pérennité des actions mises en œuvre.

Des trophées nationaux et des prix régionaux

À l'échelle nationale, ce sont onze trophées qui ont été attribués, dont le Grand Prix (politique globale de la diversité), le Prix Spécial du Jury (engagement & innovation) et le Prix Coup de cœur spécial région. Huit autres trophées ont récompensé plusieurs aspects de la gestion de la diversité : le recrutement, la formation, le tutorat, la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences (GPEC), la communication, la sensibilisation des acteurs et les politiques achats.

En région, ce sont au total 14 entreprises, petites et grandes, qui se sont vues décerner des Trophées pour leur engagement particulièrement remarquable.

Les lauréats des Trophées de la Diversité® 2011

TROPHEES NATIONAUX 2011

Entreprise	Trophée	Démarche récompensée
ACCOR	Formation	Faire vivre la diversité dans les hôtels, grâce à un programme de e-learning, formation conçue « par les opérationnels, pour les opérationnels »
ADECCO	Recrutement	Réaliser un « testing sollicité » de ses pratiques de recrutement
AUDIENS	GPEC – Gestion de carrières	Garantir l'employabilité à ses collaborateurs grâce à un diplôme d'Etat transverse
BNP PARIBAS PERSONAL FINANCE	Communication interne/externe	Permettre aux 5 700 collaborateurs de s'impliquer au côté de la direction et de susciter l'adhésion des équipes de façon conviviale et coopérative
CRÉDIT AGRICOLE NORD	Coup de cœur spécial régions	Déployer les accords handicap, égalité professionnelle hommes-femmes et seniors et mesurer les actions à l'aide d'indicateurs
INEO	Sensibilisation des fournisseurs	Activer les leviers favorisant la relation de proximité avec les personnes handicapées INEO
LVMH	Prix spécial du jury	Créer des passerelles entre un groupe international de luxe et une ville enclavée dans un territoire défavorisé avec une ambition commune : l'excellence
LINKLATERS	Implication des acteurs	Porter, au nom de la filière juridique, une politique très volontariste en faveur de la diversité
ORANGE	Orientation - Tutorat	Favoriser l'insertion professionnelle des étudiantes, avec le programme Capital Filles
SNCF	Politique globale de la diversité	Diversifier les profils des collaborateurs afin que la SNCF soit à l'image de la clientèle transportée
TOTAL	Communication internationale	Permettre aux filiales internationales et à leurs équipes de s'approprier la diversité

Les lauréats des Trophées de la Diversité® 2011

TROPHÉES REGIONAUX 2011

Plateforme de la Charte de la Diversité en Alsace

Entreprise	Secteur	Localisation	Thème
Latitude	communication	Strasbourg (67)	Handicap
La Poste	distribution du courrier	Schiltigheim (67)	Handicap
Sotralentz	construction	Drulingen (67)	Politique globale de la diversité

Plateforme de la Charte de la Diversité en Midi-Pyrénées

Entreprise	Secteur	Localisation	Thème
Crédit Agricole Toulouse 31	services financiers	Toulouse 31 (13)	Insertion professionnelle de jeunes adultes en difficulté
Siemex	nettoyage	Toulouse (31)	Formation à la non-discrimination
Veolia Propreté	nettoyage	Toulouse (31)	Formation à la non-discrimination

Plateforme de la Charte de la Diversité en Provence-Alpes-Côte d'Azur

Entreprise	Secteur	Localisation	Thème
Ambassade de Bretagne	hôtellerie - restauration	Marseille (07)	Diversité dans le recrutement et la gestion de carrières
BNP Paribas Personal Finance	services financiers	Marseille (07)	Politique globale de la diversité
Palais de la Méditerranée	hôtellerie - restauration	Marseille (07)	Insertion professionnelle des jeunes
Radisson Blu Hôtel	hôtellerie - restauration	Nice (06)	Handicap

Plateforme de la Charte de la Diversité en Rhône-Alpes

Entreprise	Secteur	Localisation	Thème
Casino	grande distribution	Loire (42)	Insertion professionnelle / Handicap
Décomatic	emballages/manchons	La Verpillière (38)	Handicap
Evasol	panneaux solaires	Limonest (69)	Diversité dans le recrutement et la gestion de carrières
GFC Construction	bâtiment	Caluire-et-Cuir (69)	Lutte contre l'illettrisme
Orem-Astre	bureau d'études	Villeurbanne (69)	Valorisation des seniors

Les lauréats des Trophées de la Diversité® 2011

TROPHÉES NATIONAUX

Grand Prix 2011 - Politique Globale de Diversité : SNCF



Diversifier les profils des collaborateurs afin que la SNCF soit à l'image de la clientèle transportée

Signataire de la Charte de la Diversité 2004, la SNCF a engagé depuis plusieurs années une politique globale de la diversité qui s'est traduite en actions et en résultats : insertion de travailleurs handicapés avec 500 recrutements réalisés entre 2008 et 2011, politique en faveur des seniors, 5000 jeunes recrutés en alternance. Un vaste plan stratégique de formation à la prévention des discriminations et à la promotion de la diversité est en œuvre. Ainsi, récemment 1 500 managers de l'entreprise ont été sensibilisés via le Tour de France de la Charte de la Diversité. Le montant des achats solidaires est passé de 5,96 M€ à 21 M€ entre 2007 et 2010. Le Grand Prix de la Diversité accordé à la SNCF pour la 6ème édition des Trophées de la Diversité couronne cette politique pérenne.

Prix Spécial du Jury 2011: LVMH



Créer des passerelles entre un groupe international de luxe et une ville enclavée dans un territoire défavorisé avec une ambition commune : l'excellence

Tel est l'objectif que s'est fixé LVMH en signant une convention de partenariat avec la ville de Montfermeil, ville défavorisée et cosmopolite (45 nationalités) de Seine-Saint-Denis.

Les efforts de quelques 200 collaborateurs de LVMH issus de 10 maisons du groupe se sont portés sur l'orientation professionnelle des jeunes, la culture et la création : organisation de visites en entreprise pour les collégiens, stages et sensibilisation aux métiers de la mode et du luxe, contribution aux défilés Culture et Création. Une façon de permettre aux jeunes d'accéder au « beau », et de les inviter à « donner le meilleur d'eux-mêmes ».

Le partenariat entre LVMH et Montfermeil a également concerné les seniors.

Prix « Coup de cœur spécial régions » : CRÉDIT AGRICOLE NORD DE FRANCE



Déployer les accords handicap, égalité professionnelle hommes-femmes et seniors et mesurer les actions à l'aide d'indicateurs

Signataire de la Charte de la Diversité en 2008, cette caisse régionale du Crédit Agricole reste fidèle à son leitmotiv « Toutes les compétences, Rien que les compétences ». Attachée au respect de ses trois accords (handicap, égalité professionnelle hommes-femmes et seniors), elle a mis en place une batterie d'indicateurs qui sont régulièrement suivis. L'implication du comité de direction, la participation des collaborateurs de l'entreprise et les partenariats noués ont permis d'obtenir des résultats significatifs. Par exemple, les effectifs féminins ont augmenté de 15 %. En matière de handicap, 100 recrutements ont été réalisés contre 32 prévus.



Les lauréats des Trophées de la Diversité® 2011

Lauréat « Formation » : ACCOR



Faire vivre la diversité dans les hôtels, grâce à un programme de e-learning, formation conçue « par les opérationnels, pour les opérationnels »

Le Groupe Accor a développé, fin 2010, un programme de formation destiné à faire vivre la diversité dans les hôtels. Monté en partenariat avec le FAFIH (Fonds d'Assurance Formation de l'Industrie Hôtelière), cette démarche de e-learning en deux volets a été portée par une dynamique participative. Immérgé dans des situations réelles, le manager d'un hôtel a dû faire face à des problématiques liées à la diversité. Origines, égalité hommes-femmes, handicap, âge et orientation sexuelle apparaissent prioritaires pour les 2500 directeurs et chefs de service d'hôtels Accor en France.

Lauréat « Recrutement » : ADECCO



Réaliser un « testing sollicité » de ses pratiques de recrutement

Le groupe Adecco est le seul intermédiaire de l'emploi à avoir adopté le « testing sollicité ». Ce dispositif repose sur des tests non-nominatifs qui sont produits sous forme de statistiques. Il mesure objectivement l'efficacité des pratiques de recrutement et les discriminations à l'embauche au regard de trois critères : l'origine, l'âge et le sexe des candidats. Cette démarche de progrès a concerné toutes les composantes du groupe, de la direction aux salariés en passant par les organisations syndicales.

Lauréat « GPEC – Gestion de carrières » : AUDIENS



Garantir l'employabilité à ses collaborateurs grâce à un diplôme d'Etat transverse

Deux cursus de formation offerts par le Groupe Audiens (protection sociale, 700 salariés) permettent aux salariés d'acquérir un diplôme bac +5 master en management et bac +3 bachelor par la validation des acquis de l'expérience (VAE) au sein de l'école de commerce ESCM Poitiers-Tours. La priorité est donnée aux salariés âgés de plus de 50 ans ou dotés de 20 ans d'expérience, à des collaborateurs à la qualification inférieure à l'emploi qu'ils occupent ou aux personnes du sexe sous-représenté dans une classe d'emploi par rapport au ratio observé au niveau du groupe. Une prime de 1 500 € récompense les diplômés.

Les lauréats des Trophées de la Diversité® 2011

Lauréat « Communication interne externe » : BNP PARIBAS PERSONAL FINANCE



Permettre aux 5 700 collaborateurs du Groupe de s'impliquer au côté de la direction et de susciter l'adhésion des équipes de façon conviviale et coopérative

BNP Paribas Personal Finance organise depuis 2005 le « Diversity Day ». Par cet événement déployé sur sept villes françaises, le groupe affirme sa volonté de placer la politique de la diversité « entre les mains de ses collaborateurs » et de les rendre acteurs à part entière. À cette occasion, la direction présente au personnel les derniers accords négociés ainsi que les mesures adoptées, à commencer par les labels. Une soixantaine de collaborateurs se sont portés volontaires pour intégrer comme parrains ou marraines les associations partenaires de la démarche.

Lauréat « Sensibilisation des fournisseurs » : INEO – GDF SUEZ



Activer les leviers favorisant la relation de proximité avec les personnes handicapées INEO

INEO - GDF SUEZ a signé en 2011 avec ses partenaires sociaux un accord d'entreprise sur le handicap. Il a déployé par ailleurs des actions terrain en collaboration avec ses fournisseurs. A ainsi été publié un guide des fournisseurs employant des travailleurs handicapés. L'entreprise a également mis en place des « concertos », événements artistiques pour sensibiliser les RH et leurs prestataires à la question du handicap. Un espace internet collaboratif dédié à cette thématique a aussi été ouvert.

Lauréat « Implication des acteurs » : LINKLATERS

Linklaters

Porter, au nom de la filière juridique, une politique très volontariste en faveur de la diversité

Au nombre des plus grands cabinets d'avocats dans le monde, Linklaters a adopté une politique volontariste en faveur de la diversité. Valorisation des seniors, diversité des profils, non-discrimination des personnes handicapées et soutien aux jeunes sont autant d'axes pris en compte. Linklaters a investi d'importants moyens en communication interne et externe afin de sensibiliser toutes les parties prenantes, à commencer par la profession juridique (bâtonnier, conseil de l'ordre des avocats de Paris, écoles et universités).



Les lauréats des Trophées de la Diversité® 2011

Lauréat « Orientation-Tutorat » : ORANGE



Favoriser l'insertion professionnelle des étudiantes, avec le programme Capital Filles

Orange a lancé en 2010 le programme « Capital Filles », en partenariat avec les Ministères de l'Éducation nationale et de l'Enseignement supérieur. Des marraines du groupe, toutes volontaires, accompagnent leurs filleules, des lycéennes issues notamment de milieux modestes. Cette action s'attache à lutter contre les stéréotypes liés au genre. En tissant un lien intergénérationnel, l'idée est de valoriser aux yeux de ces jeunes filles l'alternance, les filières techniques et le monde de l'entreprise. À l'issue de deux opérations pilotes menées en Provence-Alpes-Côte d'Azur et en Ile-de-France, la démarche a été étendue à d'autres régions de l'hexagone.

Lauréat « Communication internationale » : TOTAL



Permettre aux filiales internationales et à leurs équipes de s'approprier la diversité

Pour la première fois en 2011, Total a mis en place les Journées Mondiales de la Diversité. Cet événement décliné dans plus de 50 pays, dont la France (25 sites), vise à sensibiliser les collaborateurs du groupe aux questions et enjeux de la diversité. Ces journées ont favorisé la remontée de bonnes pratiques en la matière. Elles ont également marqué l'engagement du management en faveur de la mixité et de l'internationalisation des cadres dirigeant, objectifs chiffrés à l'appui.

Les lauréats des Trophées de la Diversité® 2011

TROPHÉES RÉGIONAUX

Plateforme Charte de la Diversité Alsace

Contact: Myriam VANNIER, IMS Alsace – ☎ 06 71 66 01 83 – ✉ vannier@imsentreprendre.com

Latitude



Agence conseil en communication

Strasbourg (67)

Latitude a eu recours aux services de L'Évasion, un établissement et service d'aide par le travail (ESAT) pour élaborer des supports de communication. Durant neuf mois, de briefs en esquisses jusqu'à la concrétisation de l'identité visuelle de la PME, cette collaboration entre le personnel et les personnes de l'ESAT en situation de handicap mental a été fructueuse. Cette action est apparue comme une manière de tordre le cou aux stéréotypes et autres idées préconçues.

La Poste



Distribution du courrier

Erstein (67)

La plateforme courrier colis d'Erstein a intégré dans ses équipes de travail des personnels de l'ESAT souffrant de déficience mentale. Elle a modernisé ses bureaux pour accueillir les personnes en situation de handicap et leur permettre d'effectuer leurs opérations en toute autonomie. La Poste a mis en œuvre des moyens financiers pour les travaux et sensibilisé ses agents à l'accueil tout handicap. Une signalétique spéciale a vu le jour dans les locaux. Tout au long de sa démarche, l'accent a été mis sur la communication auprès des publics concernés et la médiatisation.

Sotralentz



Construction/Métal/Emballage/Habitat

Drulingen (67)

1 300 collaborateurs

Depuis 2009, Sotralentz a engagé différentes actions en faveur des personnes handicapées. Un soin particulier a été apporté à l'aménagement des postes de travail et au maintien des salariés menacés d'inaptitude dans l'emploi. En interne, l'entreprise a formé et sensibilisé son personnel à la diversité et à la lutte contre les discriminations. En externe, elle a élargi son recrutement à des publics discriminés, tels que les femmes, sur des métiers traditionnellement masculins, et les seniors.



Les lauréats des Trophées de la Diversité® 2011

Plateforme Charte de la Diversité Midi-Pyrénées

Contact : Fabienne AMOUREAUX, MEDEF Haute-Garonne
☎ 06 74 24 36 15 – ✉ fabienne.amoureux@medef31.fr

Crédit Agricole Toulouse 31



Banque-Assurance

Toulouse (31)

Cette caisse régionale du Crédit Agricole a signé la Charte de la Diversité en 2010. Elle versait déjà une taxe professionnelle à l'école de la Deuxième Chance Midi-Pyrénées. Elle est allée au-delà du soutien financier à cette école qui accueille de jeunes adultes sans diplômes ni qualifications. Simulations d'entretiens d'embauche, proposition de stages découvertes d'un métier et animations de formation à la gestion de son compte bancaire constituent les principales actions terrain qui ont été mises en œuvre en direction de ces jeunes qui rencontrent des difficultés d'insertion professionnelle.

Siemex



Entreprise de nettoyage

Toulouse (31)

Siemex a initié une formation sur le thème « Comment éviter tout propos ou toute attitude discriminante au quotidien ? ». Ce projet sous la forme de jeux de rôle concerne tous les salariés de l'entreprise, y compris les dirigeants. Siemex a obtenu le financement et trouvé le formateur ad hoc. D'autres entreprises du secteur de la propreté pourront suivre cette formation si elles le souhaitent.

Veolia Propreté



Entreprise de nettoyage et multiservices

Toulouse (31)

Cette filiale du groupe Veolia a mis en place une formation en e-learning à la prévention des risques de discrimination à destination de ses managers, du service des ressources humaines et des représentants du personnel. 18% de l'effectif total ont bénéficié de cette formation. Plus généralement, un bilan diversité assorti d'indicateurs montre le souci de Veolia Propreté de prendre en compte ce sujet avec le plus grand sérieux.



Les lauréats des Trophées de la Diversité® 2011

Plateforme Charte de la Diversité Provence-Alpes-Côte d'Azur

Contact: Elisabeth FUCHS, IMS PACA

☎ 04 93 83 22 21 / 06 66 37 20 56 – ✉ fuchs@imsentreprendre.com

Ambassade de Bretagne



Ce restaurant privilégie la mixité au sein de son équipe composée d'hommes ou de femmes, de nationalités variées, diplômées ou en difficulté d'insertion. Sans a priori sur les candidats lors des entretiens de recrutement, cet établissement se signale aussi par l'effort mis sur la formation et la mise à niveau de son personnel quel qu'en soit le profil.

BNP Paribas Personal Finance



Ce centre de relation client a donné la chance à des jeunes en rupture scolaire et éloignés du monde de l'emploi d'obtenir des diplômes et de se former. À l'issue de deux contrats de professionnalisation, l'objectif est de préparer et décrocher le baccalauréat professionnel « service accueil assistance conseil » puis BTS « négociation relation client ».

Palais de la Méditerranée



La Société du Palais de la Méditerranée s'est engagée depuis 2009 dans une démarche en faveur de l'intégration et du maintien dans l'emploi de personnes en situation de handicap. Ce n'est pas si courant dans l'hôtellerie-restauration, un secteur difficile d'accès pour les travailleurs handicapés. La seule prise en compte des compétences lors du recrutement, la mobilisation des salariés pour lutter contre les a priori et l'adaptation des postes de travail témoignent d'une réelle ambition.



Les lauréats des Trophées de la Diversité® 2011

Radisson Blu Hôtel



Hôtellerie-restauration

Nice (06)

150 collaborateurs

Cet établissement hôtelier du groupe Radisson a réalisé un film qui montre les enjeux de la diversité et présente les parcours de ses salariés, leur travail et leur collaboration au quotidien. Diffusé lors de sessions d'intégration des nouveaux collaborateurs, ce film est complété par une formation e-diversité dispensée en e-learning. La sensibilisation du personnel aux questions de diversité est assurée tout au long des étapes que sont le recrutement, l'accueil et l'intégration, ainsi que l'accès à la formation.

Les lauréats des Trophées de la Diversité® 2011

Plateforme Charte de la Diversité Rhône-Alpes

Contact : Marie-Pierre BRUNET, IMS Rhône-Alpes
☎ 04 78 65 67 42 – ✉ brunet@imsentreprendre.com

Casino



Grande distribution
Loire (42)
40 000 collaborateurs

Dans le cadre de contrats d'apprentissage et/ou de professionnalisation, plusieurs établissements de Casino dans la Loire forment de jeunes déficients intellectuels sur deux ans pour obtenir le CAP Agent polyvalent de restauration ou Industrie agro-alimentaire. Cet investissement sur le champ du handicap mental a permis de faire monter en compétence des personnes avec peu ou pas de qualification. Cette expérience leur permet d'éviter le milieu protégé. Grâce à cette sensibilisation, le regard des salariés sur les travailleurs handicapés s'est transformé et l'esprit de solidarité s'est développé.

Décomatic



Fournisseur de manchons et d'emballages
La Verpillière (38)
100 collaborateurs

La société a aménagé ses locaux de manière à les rendre accessibles aux personnes handicapées. Plus de 250 000 € ont été alloués à ces importants travaux qui doivent faire grimper le taux d'accessibilité de 12 % à 18 %. Décomatic a depuis élargi sa communication de recrutement vers des candidats présentant différents types de handicap. Elle mise sur ces nouveaux aménagements pour atteindre l'objectif de 10 % de personnes handicapées dans son personnel.

Evasol



Fabricant de panneaux solaires photovoltaïques
Limonest (69)
380 collaborateurs

Cette jeune entreprise se caractérise par une culture de la diversité et de la RSE. Ses dirigeants ont fait du pluralisme dans les recrutements et la gestion des carrières un de leurs leitmotivs. Dans un secteur très masculin, Evasol favorise la promotion des femmes et de publics discriminés. Le plan d'actions mesuré à l'aide d'indicateurs concerne l'interne - de la formation aux réunions d'information en passant par l'affichage - et l'externe. Cet engagement en faveur de la diversité est visible tant sur le site internet que dans les signatures des mails ou les offres d'emploi.



Les lauréats des Trophées de la Diversité® 2011

GFC Construction



Entreprise du bâtiment

Caluire-et-Cuir (69)

1150 collaborateurs

« Déclic » est le nom de la formation de lutte contre l'illettrisme et l'analphabétisme qu'a instaurée GFC Construction, filiale de Bouygues Construction pour le sud-est de la France. Elle a voulu ainsi briser le tabou et développer les compétences de ses collaborateurs, à commencer par les travailleurs manuels désireux de sortir du silence. Les bénéfices de cette initiative menée sur la base du volontariat ont été rapides : meilleure communication sur les chantiers, intégration facilitée des compagnons d'origine étrangère, amélioration du quotidien de ces personnes. L'entretien annuel est l'occasion de mesurer les progrès accomplis et d'évaluer de nouveaux besoins éventuels.

Orem-Astre



Bureau d'études d'installations industrielles

Villeurbanne (69)

250 collaborateurs

Cette PME familiale a à cœur de valoriser le professionnalisme et l'expérience des seniors. Confrontée au prochain départ en retraite des conducteurs de travaux, elle était désireuse d'assurer dans les meilleures conditions le transfert de compétences vers les chefs de chantiers. Avec l'aide des salariés en fin de carrière, a été conçu un guide du tuteur. Plusieurs modules de formation ajoutés à ce guide ont permis une montée en compétence des chefs de chantier dans le domaine du chiffrage des prestations en maintenance industrielle.

Les Organismes



Diversity Conseil®

Diversity Conseil est un cabinet de Conseil en Ressources Humaines (formation, recrutement, évaluation, conseil, bilan de compétences, coaching...) qui est également spécialisé sur les thèmes de la Diversité et de la RSE.

Après six ans d'activité, le cabinet est considéré comme une référence dans l'accompagnement des entreprises sur leur stratégie Diversité/ RSE et l'identification de potentiels pour des carrières au féminin.

Aujourd'hui avec une équipe de dix personnes, le cabinet compte une cinquantaine de clients composée en majorité de grands groupes et intervient avec une approche globale (sur tous les critères de diversité) ou spécialisée (égalité F/H, seniors, handicap...).

Plus d'informations : www.diversityconseil.com



Créé en 1986 par Claude Bébéar, IMS-Entreprendre pour la Cité a pour mission d'accompagner les entreprises dans leur Engagement Sociétal. L'association fédère un réseau de plus de 230 entreprises qui souhaitent se développer tout en favorisant l'accès de tous à l'éducation, à l'emploi et aux biens essentiels, dans le respect des spécificités et de l'identité de chacun.

Cet engagement se traduit dans l'entreprise par la mise en place de démarches sociétales innovantes : lutte contre les discriminations et gestion de la diversité dans l'entreprise, programmes d'accès de tous à l'emploi, soutien à l'égalité des chances dans l'éducation, développement de partenariats solidaires avec le monde associatif et les ONG, nouveaux business models en faveur des clients pauvres ou fragilisés...

L'association est présente en Ile-de-France - avec son siège à Paris - et dans différentes régions, avec ses antennes Rhône-Alpes, PACA, Alsace et Bretagne/Pays de la Loire ainsi qu'une quinzaine de clubs d'entreprises dans de grandes agglomérations françaises. Ses 4 antennes animent des Plateformes de la Charte de la diversité dans leurs régions respectives.

L'IMS héberge la Charte de la diversité depuis 2005.

Plus d'informations : www.imsentreprendre.com



La Charte de la Diversité est un texte d'engagement proposé à la signature de toute entreprise, quelle que soit sa taille, qui souhaite lutter contre les discriminations dans le domaine de l'emploi et décide d'œuvrer en faveur de la diversité.

Elle exprime la volonté d'agir des entreprises pour mieux refléter, dans leurs effectifs, la diversité de la population française.

Articulée autour de six articles, la Charte guide l'entreprise dans la mise en place de nouvelles pratiques, en y associant l'ensemble de ses collaborateurs

et partenaires. Elle les incite à mettre en œuvre une politique de gestion des ressources humaines centrée sur la reconnaissance et la valorisation des compétences individuelles. L'entreprise favorise ainsi la cohésion et l'équité sociale, tout en augmentant sa performance.

La Charte compte aujourd'hui plus de 3 300 entreprises signataires.

Plus d'information : www.charte-diversite.com