



Liberté • Égalité • Fraternité

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Ministère délégué à la promotion  
et de l'égalité des chances



# La Charte de la diversité dans l'entreprise

*La différence est une richesse*



## Historique

Début 2004, « **Les oubliés de l'égalité des chances** »<sup>1</sup> 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, 242 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.

---

<sup>1</sup> 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.**

# 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

# Liste des entreprises signataires

242 entreprises ont signé la  
Charte de la Diversité dans l'Entreprise

## Les signataires au niveau national

Groupe Accor  
Adecco  
Adia  
Airbus  
AOL France  
Arcelor  
A.T. Kearney  
Axa France  
BNP Paribas  
CCF  
CS Communication & Systèmes  
Caisse des Dépôts et Consignations  
Canal Plus  
Carrefour  
Club Méditerranée  
Groupe Casino  
Deloitte  
Dexia  
Eau de Paris  
France Telecom  
France Télévisions  
GL Trade  
Ikea  
Institut National de Prévention et  
d'Education pour la Santé (INPES)  
Lafarge  
L'Oréal  
Noos  
Pernod Ricard  
Groupe PPR  
PSA Peugeot Citroën  
Radio France  
Randstad  
RATP  
La Redoute  
Renault  
Rhodia  
Sanofi-Aventis  
Schneider Electric  
Sietar  
Société Générale  
SNCF  
Sodexo  
Stream  
Suez  
Total  
TNT Express France  
Trois Suisses  
Groupe Vedior France  
Vert Baudet

## Les signataires au niveau régional

### Région Centre

Adecco  
APSMT  
Start up  
Prométhée  
Sobledis  
Novotel  
Apri  
Cabinet Langlais  
Alliance Santé  
Partnaire  
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

Locarchives  
Plus Intérim  
NEF  
Relais Intérim  
Serda  
Servia Informatique  
Trace TV  
Ti Gwer

### Région Pays de la Loire

Softec Avenir Formation  
La compagnie du cuir  
SAS Delanoé  
Editions C.R.E.r  
Isis Conseil RH

### Région Provence Cote d'Azur

Activue  
AEM  
Agences toutes recherches  
Alris  
Anthaes Méditerranée  
Archives Chrono  
Armato Transports  
Athénaïs Parfumerie  
Bel Construction  
Bleu électriques  
Bouod  
Brousse Verger SA  
Cabinet Jean Pierre Pansier  
Cabinet Otin Sommerin  
Calista  
Canavese  
Catalys  
CESI Medit  
CFEC  
Colline Formation Conseil  
Comazzi Industrie  
Comité des Banques des Bouches du Rhône  
Compagnie méridionale de Navigation  
Coordinations Constructions Electriques  
Industrielles  
Cosmos Kolej  
Couffim  
Courtage de France  
Danorama  
Decathlon  
Delta assurances  
DMPH Consulting  
DMS MOCCA  
Ecole de la 2<sup>ème</sup> Chance  
Euromed Distribution  
Euromed Marseille Ecole de Management  
Fédération française bancaire  
Gilclaude  
Grande Pharmacie de Castellane  
HSAD Investment  
Implication  
Indigo Instruments

Marfret  
Medica France  
Midex Pains et Saveurs de Provence  
Night Ganon Bervalot  
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 Assistances  
V.R.I  
Vivian et CIE  
X Patrimoine

Région Picardie

Norsys  
Grille

Région Rhône Alpes

Acti  
Aéroport Saint Exupéry  
Banque Rhône Alpes

Kheper  
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

# 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](http://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](http://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](http://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](http://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](http://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](http://www.imsentreprendre.com)

**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  
Alexandra Palt (responsable)  
Fella Imalhayene (chargée de mission)  
01 43 87 52 52

IMS Entreprendre pour la Cité  
84, rue d'Amsterdam  
75 009 Paris