



Mairie
de
Talence

CHARTRE LOCALE de la DIVERSITÉ en Entreprise

**La lutte contre les discriminations est un enjeu majeur des politiques publiques.
Elle doit faire l'objet d'une démarche prioritaire de la part des acteurs économiques et employeurs afin de
s'instaurer comme une pratique incontournable.**

La discrimination est perçue comme l'acte de considérer défavorablement une personne par rapport à une autre en raison d'une multitude de critères (âge, sexe, origine, handicap, convictions...) constituant une atteinte au principe d'égalité, socle de l'identité républicaine. En dépit de nombreuses lois favorisant la non-discrimination, le phénomène est encore au cœur des débats.

Enjeux

La Charte Locale de la Diversité est le fruit d'une volonté communale de lutter contre toutes les formes de discrimination au sein des entreprises et particulièrement à l'embauche. Elle s'affiche au travers d'actions concrètes à mener qui s'articulent autour de six enjeux fondamentaux :

- 1) sensibiliser et former les acteurs de la structure
- 2) promouvoir l'application du principe de lutte contre les discriminations
- 3) encourager l'intégration professionnelle
- 4) communiquer en faveur de la diversité
- 5) dialoguer en interne
- 6) évaluer ses actions



Appliquer une véritable politique de la diversité au sein de l'entreprise permettra de lever les freins à l'emploi et au développement des carrières. Signer la Charte Locale, c'est ouvrir le débat sur les enjeux de la diversité, repenser ses méthodes de recrutement et ainsi favoriser l'égalité des chances pour tous face à l'emploi. La mise en place d'une ou plusieurs actions doit venir confirmer votre engagement dans le but que la Charte ne soit pas une simple promesse d'intention. Cette politique a pour objectif de développer une véritable cohésion au sein de la structure et d'aller au delà de votre engagement, à savoir :

- se mettre en conformité avec la législation
- apparaître comme une entreprise socialement responsable
- favoriser le recul des discriminations en France
- optimiser la gestion de ses effectifs
- accroître son efficacité économique et sociale en renforçant son image
- agir efficacement sur le bassin d'emploi

La Charte est un outil de rassemblement de tous les acteurs du territoire. Elle doit permettre de sensibiliser tous les protagonistes économiques et de faire évoluer les mentalités.



► Adhérer à la Charte, c'est afficher la volonté de promouvoir la diversité et la non-discrimination au sein de votre structure. L'entreprise ciblera, selon son contexte, ses actions prioritaires au travers des six enjeux suivants pour démontrer son engagement.

Sensibiliser et former

Pour afficher clairement son intention de s'engager, l'entreprise peut mobiliser l'ensemble des acteurs de la structure afin de les sensibiliser aux principes de la diversité. Elle pourra également envisager de se former afin de mieux connaître la législation et de prendre conscience des réalités des phénomènes discriminatoires dans le but de promouvoir l'égalité des chances dans le monde du travail.

Se forger à ces principes ne peut que valoriser et renforcer la cohésion de l'entreprise.

Appliquer les principes de la non-discrimination

Chaque entreprise devra au regard de la loi faire respecter et promouvoir l'application du principe de non-discrimination. Afin de préserver une égalité des chances et de traitement, l'entreprise peut choisir de mettre en place de nouvelles habitudes de sélection des candidats pour mieux déterminer les compétences et les savoir-faire nécessaires au poste. Elle peut également proposer une meilleure gestion et évolution de carrière pour ses salariés.

Encourager l'intégration professionnelle

Favoriser l'égalité des chances nécessite d'encourager l'embauche des publics éloignés de l'emploi. Au travers de la mise en place de nouvelles méthodes de recrutement, l'enjeu est de réduire l'exclusion des publics discriminés du monde du travail. L'entreprise peut s'impliquer dans cette démarche en favorisant l'accès à l'emploi au travers d'une multitude d'actions et notamment le recrutement via différents types de contrats d'insertion professionnelle. Elle pourra s'appuyer sur le soutien des intermédiaires de l'emploi pour se mettre en relation avec un échantillon exhaustif de demandeurs.

Communiquer

La communication consiste à démontrer son engagement en faveur de la lutte contre les discriminations. Elle pourra aussi bien s'établir en interne pour afficher sa volonté au sein de la structure qu'en externe afin de créer une réelle dynamique et de renforcer sa réputation. La promotion de la diversité par l'employeur est un gage de confiance autant pour ses salariés que pour ses prestataires et clients. Échanger sur ses actions aura pour but de renforcer l'image de l'entreprise et d'accroître sa performance et ses débouchés.

Programmer un dialogue social

Établir un échange autour de la mise en œuvre de la politique de la diversité est un enjeu majeur.

Le dialogue avec les représentants du personnel ou avec les salariés est un moyen essentiel de préserver la bonne application de la Charte. L'échange permettra de consolider la mise en place des actions et de pallier les problèmes rencontrés lors de son exécution.

Évaluer

Les actions menées devront faire l'objet d'une évaluation pour permettre de tirer un bilan sur les engagements pris et les résultats observés. Il servira à mesurer l'impact des pratiques mises en œuvre et de visualiser ainsi les améliorations à apporter dans le futur.



Enjeu 1

- Informer et sensibiliser les acteurs de la structure sur la législation et les bonnes pratiques de la diversité lors d'une réunion ou via une plaquette d'information
- Participer à une formation en faveur de la lutte contre les discriminations

Enjeu 2

- Répondre à tous les CV reçus
- Effectuer des mises en situation lors d'un recrutement
- Établir une fiche de poste et grille d'analyse des candidats avant de lancer un recrutement
- Se mettre en relation avec le **Service Emploi de la Mairie** pour un recrutement
- Participer à des entretiens fictifs de recrutement : speed meeting
- Proposer des formations ou des VAE
- Effectuer des évaluations de compétences en interne
- Autres :

Enjeu 3

- Prendre un stagiaire
- Recevoir un stagiaire de 3^{ème} (1 semaine) – mise en relation avec le **Service Jeunesse de la Mairie**
- Accueillir un jeune en apprentissage
- Favoriser l'insertion professionnelle : contrat aidé, contrat de génération, emploi d'avenir, contrat de professionnalisation, contrat d'alternance...
- Embaucher un travailleur handicapé
- Parrainer un jeune – mise en relation avec la **Mission Locale des Graves**
- Organiser une visite d'entreprise avec des demandeurs d'emploi – via le **Service Emploi de la Mairie**
- Participer à un forum de recrutement : forum emploi intercommunal, job-dating, entretiens-conseils
- Autres :

Enjeu 4

- Afficher la Charte dans les locaux de la structure et établir une communication interne en faveur de la diversité (site internet, affiches, newsletter)
- Communiquer sur ses offres d'emploi, et ou son engagement auprès de la Charte
- Participer à une manifestation sur la diversité
- Présenter dans les médias son implication en faveur de la Charte

Enjeu 5

- Organiser une réunion au sein de la structure entre employeur et salariés (ou représentants du personnel) pour échanger sur la thématique
- Établir une enquête interne sur la mise en place de la politique de la diversité

Enjeu 6

- Faire un bilan annuel des actions mises en œuvre et des résultats obtenus pour évaluer l'impact de l'instauration de la Charte



Adhésion à la Charte

- Devenir signataire doit constituer une première étape. Il sera néanmoins nécessaire de concrétiser votre engagement en adoptant au minimum une action de mise en application que vous cochez ci-contre. Un bref bilan annuel devra accompagner chaque action menée.
- En signant la Charte de la diversité, vous vous engagez à promouvoir la diversité et à affirmer votre engagement en faveur de la non-discrimination

Je soussigné(e), représentant la structure

..... dont le siège est situé à

s'engage auprès de la Mairie de Talence, représentée par son Maire, Alain CAZABONNE,

à respecter la Charte Locale de la Diversité et ses engagements pris.

A Talence, le

L'Entreprise

Alain CAZABONNE
Maire de Talence

