



## Glossaire

- **GPEC** : Gestion Prévisionnelle de l'Emploi et des Compétences
- **Groupeur d'employeurs** : le groupement d'employeurs permet aux entreprises de se regrouper pour employer une main-d'œuvre qu'elles n'auraient pas, seules, les moyens de recruter. Il s'agit d'une des formes d'exercice de la pluriactivité : les salariés du groupement d'employeurs effectuent des périodes de travail successives auprès de chacune des entreprises adhérentes au groupement.  
Dans le but de favoriser le développement de l'emploi sur un territoire, des groupements d'employeurs peuvent être créés entre des personnes physiques ou morales de droit privé et des collectivités territoriales (communes, départements...)  
(Source : site [www.travail-emploi-sante.gouv.fr](http://www.travail-emploi-sante.gouv.fr)).
- **Petites et Moyennes Entreprises (PME)** : entreprises qui, d'une part occupent moins de 250 personnes et d'autre part ont un chiffre d'affaires annuel n'excédant pas 50 millions d'euros ou un total de bilan n'excédant pas 43 millions d'euros. (Source : décret n°. 2008-1354 du 18 décembre 2008 repris dans « Quatre nouvelles catégories d'entreprise ; Une meilleure vision du tissu productif », **INSEE PREMIERE**, n°. 1321 du novembre 2010).

# La politique de prévention des discriminations et de promotion de la diversité dans les PME et TPE

## ENJEUX

La prévention des discriminations et la promotion de la diversité concernent aussi les PME et les TPE. Dans la plupart des cas, elles se sont engagées dans cette démarche sans l'avoir formalisée, suite :

- aux convictions personnelles et au parcours du chef d'entreprise
- aux critères diversité inclus dans les clauses achats des grandes entreprises et des collectivités locales
- à la signature d'un accord de branche ou national
- au souci du respect de la loi
- au besoin impératif de recruter les meilleures compétences
- au besoin de s'adapter aux marchés en évolution.

Les spécificités structurelles des TPE et PME peuvent être, de fait, un frein a priori pour la prise en compte de ces problématiques :

- une stratégie intuitive et une faible formalisation
- la centralisation et personnalisation de la gestion autour du dirigeant
- la proximité entre patron et employés
- le manque de moyens (financiers, humain, temps)
- la remise en question régulière de la pérennité de la structure
- l'absence de représentants du personnel dans les TPE
- une méconnaissance des risques
- une gestion du personnel et non une GPEC qui se base plutôt sur :
  - le recrutement dans l'urgence et sur recommandation
  - l'absence d'intégration
  - un processus d'évaluation défaillant, voire inexistant
  - l'absence d'un plan de formation
  - l'absence d'un management par objectifs et d'une politique de rémunération
- l'absence d'un système de recours interne.

En revanche, lorsque les dirigeants sont réellement engagés, les TPE et les PME ont des atouts pouvant accélérer le changement, notamment sur ces problématiques :

- leur petite taille et une capacité d'innovation rapide
- la forte proximité des acteurs dans un réseau régional et leur besoin de reconnaissance
- des dirigeants accessibles et "porteurs" de la démarche
- une structure plate avec peu de niveaux hiérarchiques.

La prise de conscience des risques de discrimination, volontaire ou involontaire, a des bénéfices réels pour les petites entreprises. Ces bénéfices vont bien au-delà des objectifs d'égalité et de promotion de la diversité :

- l'amélioration de l'organisation interne des RH
- l'initiation d'une réflexion globale sur ses choix managériaux
- la diversification du sourcing
- la visibilité auprès des collectivités territoriales, grands comptes locaux, réseaux,....

## ACTEURS SPÉCIFIQUES

- organisations patronales et de salariés engagées dans le dialogue social territorial
- branches professionnelles
- Assemblée permanente des Chambres Françaises de Commerce et d'Industrie (ACFCI)
- Assemblée permanente des Chambres de Métiers (APCM)
- groupements d'employeurs
- Acsé - Agence nationale pour la cohésion sociale et l'égalité des chances
- collectivités (métropoles, conseils régionaux,...)
- réseaux professionnels (FACE- Fondation Agir Contre l'Exclusion, CJD - Centre des Jeunes Dirigeants d'entreprise,...)
- Secrétariat Général de la Charte de la Diversité.

## I. FORMALISATION DE L'ENGAGEMENT DE L'ENTREPRISE

La formalisation de l'engagement dans une politique visant la prévention des discriminations et la promotion de la diversité permet aux TPE et PME :

- d'améliorer leurs procédures (RH, organisation du travail,...)
- de mieux communiquer en interne et en externe sur les dispositifs mis en place
- de se comparer avec leurs concurrents
- d'éliminer les risques juridiques.

### Exemples de dispositifs :

- signature de la Charte de la Diversité dans une PME
- obtention du Label Diversité
- introduction des principes de non-discrimination dans le code de conduite
- signature d'un ou plusieurs accords d'entreprise
- plan d'actions pour l'égalité de traitement de FACE.

### → La Charte de la Diversité dans une PME

#### La formalisation des engagements

La Charte de la diversité dans une PME contient les mêmes 6 principes stipulés dans la Charte de la Diversité pour les grandes entreprises.

Elle est signée par le dirigeant de la PME afin de formaliser son engagement.

Elle peut être téléchargée à l'adresse : <http://www.charte-diversite.com>.

### → Le Label Diversité pour les PME

Le Label Diversité, propriété de l'Etat, a pour objet de reconnaître et de promouvoir les bonnes pratiques de Gestion des Ressources Humaines des entreprises ou des employeurs de droit public ou privé, en vue de développer la diversité et de prévenir les discriminations.

Le label est accordé pour 3 ans avec un audit intermédiaire à 18 mois. Il est délivré par AFNOR Certification, après avis d'une commission de labellisation associant l'Etat, les partenaires sociaux et des experts (ANDRH et Charte de la Diversité), chargée d'examiner les rapports d'audits AFNOR Certification, en rapport avec les items du cahier des charges du label.

Les dispositions du cahier des charges du Label qui se décline en trois versions (la version pour les entreprises de moins de 50 personnes, la version pour les entreprises de plus de 50 personnes et la version pour les Fonctions Publiques) peuvent se regrouper en trois grandes parties, adaptées aux PME :

- la réalisation d'un état des lieux et d'une analyse de risques sur les éventuelles discriminations ou risques de discriminations au sein de la Gestion des Ressources Humaines
- la mise en œuvre d'actions, dans le cadre d'un dialogue social constructif, pour prévenir les discriminations et garantir l'égalité des chances (sensibilisation, communication, formation, analyse des processus de recrutement, intégration, déroulement de carrière, relations avec fournisseurs/clients,...), tout en veillant à bénéficier d'un dispositif simple d'écoute social
- la mesure de l'efficacité des dispositions mises en œuvre.

Soucieux pour les PME de leur faciliter l'accès au label, les pouvoirs publics ont missionné AFNOR Certification pour mettre en œuvre un guide de lecture, ouvrage qui expose de façon pragmatique ce qui est demandé avec des exemples concrets, un devis automatique sur Internet avec un tarif adapté et un dispositif progressif pour arriver à l'obtention du Label en 3 étapes successives et complémentaires. L'ensemble de ces dispositions sont en ligne à l'adresse suivante : [www.afnor.org/certification/lbh004](http://www.afnor.org/certification/lbh004).

## II. PLAN D' ACTIONS

La formalisation de l'engagement dans une politique visant la prévention des discriminations et la promotion de la diversité n'est pas suffisante en soi. L'engagement de la direction se traduira par des actions concrètes :

- établir un état des lieux
- fixer les moyens et les outils nécessaires
- établir un bilan et évaluer les résultats.

### → Le plan d'actions pour l'égalité de traitement de FACE

FACE propose aux PME un accompagnement collectif et individuel (audit, formations, commissions thématiques) développés en lien avec les collectivités territoriales en 7 points. Les entreprises s'engagent à :

1. Nommer un responsable chargé de manager cet engagement en interne dans l'entreprise et en externe
2. Sensibiliser et former la ligne managériale impliquée dans le recrutement, la formation et la gestion des carrières, aux enjeux de la non-discrimination et de l'égalité de traitement
3. Communiquer auprès de l'ensemble des collaborateurs et partenaires sociaux, sur leur engagement en faveur de la non-discrimination et de l'égalité de traitement
4. Faire réaliser par FACE un diagnostic interne pour repérer les éventuelles pratiques discriminatoires, pour en mesurer les enjeux et pour dégager des priorités d'actions
5. Définir en conséquence des engagements spécifiques propres à l'entreprise visée et mettre en place concrètement des outils et procédures garantissant l'égalité de traitement 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
6. Evaluer régulièrement les résultats pratiques de cet engagement, grâce à des diagnostics intermédiaires ; participer aux Groupes de Suivi FACE pour permettre une transférabilité des méthodes et outils mis en œuvre
7. FACE pourra accompagner les entreprises qui le souhaitent vers les Labels Égalité et Diversité du Ministère Délégué à la Cohésion Sociale et à la Parité.

Pour plus de détails : <http://www.fondationface.org>.

### → Etapes pour les petites et moyennes entreprises (PME) – Manuel de formation pour le Management de la Diversité, Commission Européenne 2007

- « 1. Analyse : Réfléchissez à votre activité – Ses forces, faiblesses, problèmes et besoins
- 2. Recrutement : Abandonnez les décisions relatives au personnel basées sur ses propres valeurs et l'instinct
- 3. Nouveaux marchés : Explorez des marchés nouveaux/potentiels.
- 4. Besoins de vos clients/consommateurs : Mettre les besoins de vos clients/consommateurs au centre de votre stratégie et de vos processus de planification
- 5. Communication interne : Développez un solide système de communication interne
- 6. Image et réputation : Utilisez votre engagement en faveur de la diversité comme un levier stratégique en termes de réputation, de relations publiques et remporter de nouveaux contrats (en particulier auprès d'entreprises plus grandes ou du secteur public)
- 7. Evaluation : Évaluez les coûts potentiels et les bénéfices de la mise en œuvre de politiques de diversité
- 8. Aide externe : Recherchez une aide externe pour vous assister dans l'adoption des processus de diversité et formaliser vos RH. »

## La Charte de la Diversité et les PME/TPE

### La Malette Pédagogique

Cette Malette Pédagogique permet aux entreprises ne souhaitant pas faire appel immédiatement à un prestataire externe, de disposer d'un outil méthodologique de déclinaison opérationnelle des 6 articles de la Charte. Elle permet aussi de bénéficier d'exemples de bonnes pratiques réalisées par d'autres entreprises.

## 1. Dresser un état des lieux

Comme pour les grandes entreprises, un état des lieux de la prévention des discriminations et de la promotion de la diversité peut permettre aux TPE et PME d'obtenir une image, ponctuelle ou non, de la façon dont ces questions sont gérées au sein de leur organisations (voir fiche n° 5).

### Exemples de dispositifs et d'outils :

- guides d'auto-diagnostic :
  - Centre des Jeunes Dirigeants : Guide de diagnostic Diversité
  - FACE : L'auto-diagnostic dans le cadre des réseaux égalité
- cahier des charges du label diversité prévoyant la réalisation à l'aide d'un diagnostic d'un état des lieux de la diversité au sein de l'entreprise.

### → L'outil « DIAGNOSTIC EGALITE » de FACE

L'outil « DIAGNOSTIC EGALITE » a été réalisé pour permettre aux entreprises volontaires de disposer d'un état des lieux de leur culture, pratiques et outils de gestion sur la question de l'égalité de traitement. Il est un support permettant d'obtenir, à un instant T, une photographie de l'entreprise, pour lui fournir des éléments de réflexion et des pistes de travail ultérieures. Cet outil est structuré, afin de permettre d'échanger sur chaque process RH, et sur chaque type de discrimination.

Vision stratégique	<b>Egalité de traitement</b>		Recrutement
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Origine culturelle</li> <li>• Opinions politiques / religieuses</li> <li>• Age</li> <li>• Situation de famille</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Orientation sexuelle</li> <li>• Activité syndicale</li> <li>• Apparence physique</li> <li>• Handicap</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Intégration</li> <li>Gestion de carrière</li> <li>Rémunération</li> <li>Formation</li> <li>Conditions de travail</li> <li>Sanctions et départs</li> </ul>
Actions	<b>Egalité professionnelle H/F</b>		

## 2. Sensibiliser et former

Une fois identifiés les éventuels stéréotypes et comportements discriminants, volontaires ou involontaires, l'entreprise peut envisager de mettre en place des dispositifs de sensibilisation et de formation (voir fiche n° 8) :

- soit pour l'ensemble de ses salariés
- soit destinés aux managers.

### Exemples d'outils :

#### Développés en interne :

- guides, CD-ROM, brochures, affiches, Intranet
- modules de formation, groupes de travail, réunions de service...

#### Développés par les acteurs externes :

- guides destinés aux dirigeants, aux responsables RH, aux managers :
  - Centre des Jeunes Dirigeants : « KIT plénière » de sensibilisation
  - HALDE : Guide pour la prévention des discriminations dans l'emploi
  - Centre international de formation de l'OIT : « Boîte à outils »
  - Commission Européenne : « Manuel de formation pour le Management de la Diversité »

- modules de formation destinés aux dirigeants, aux responsables - RH, aux managers
  - Centre des Jeunes Dirigeants : module de formation du parcours COPERNIC, « Faire de la diversité une ressource pour entreprendre »
- modules de formation destinés à l'ensemble du personnel :
  - HALDE : Module de formation e-learning « La promotion de l'égalité en entreprise »
  - FACE : « Quizz de sensibilisation »
  - FACE : « Guide pour l'égalité », en partenariat avec l'Acse, le FSE, la DAIC.

## 3. Revoir les process RH

Dans leur volonté de s'engager dans une politique de prévention des discriminations et de promotion de la diversité, les TPE et les PME peuvent se confronter au même type d'enjeux que les grandes entreprises :

- recruter les compétences nécessaires sans discriminer
- assurer des parcours professionnels non discriminants
- assurer le maintien dans l'emploi des salariés...

(voir fiches n° 6 et 7 ainsi que les chapitres « Le recrutement » et « L'évolution professionnelle » des fiches thématiques n° 13 et 18).

## 4. L'organisation et les conditions de travail

Les TPE et les PME sont aussi amenées à gérer des équipes de plus en plus diverses. Les managers peuvent être ainsi confrontés à des situations qui ont une influence sur l'organisation et les conditions de travail. Elles peuvent être le résultat :

- d'attentes différentes des salariés
  - de propos et des comportements des salariés qui peuvent s'avérer discriminants, d'une manière directe ou indirecte...
- (voir chapitre « L'organisation et les conditions de travail » des fiches thématiques n° 13 et 18).

## 5. Le suivi des actions

Les entreprises ont intérêt à :

- s'assurer du respect des dispositifs prévus dans ces engagements
- s'assurer des progrès réalisés
- évaluer les résultats des engagements pris
- pérenniser la démarche de prévention des discriminations et de promotion de la diversité (voir fiche n° 5).

### Exemples d'outils :

#### Démarches obligatoires :

- les indicateurs à renseigner dans le rapport sur la situation économique de l'entreprise (art. L2323-47, art. R 2323-9 du Code du travail).

#### Démarches volontaires :

- les indicateurs renseignés par les grandes entreprises dans leurs rapports annuels ou de Développement Durable qui peuvent être adaptés aux TPE et PME (voir fiche n° 5).

## III. MOBILISATION DES ACTEURS DU TERRITOIRE ET MUTUALISATION DES ACTIONS

Les TPE et les PME n'ont pas toujours la renommée suffisante ni les mêmes atouts que les grandes entreprises pour attirer et garder les compétences.

Pour autant, elles peuvent mettre en œuvre des solutions innovantes qui prennent appui sur les territoires dans lesquels elles sont implantées. Elles peuvent, par exemple, s'organiser en groupements d'employeurs. Une telle pratique, qui mutualise les process RH pour des entreprises se situant dans un même périmètre, permet notamment :

- de bénéficier des compétences diverses et d'un accompagnement
- de diminuer les coûts (souvent pris en charges par un cofinancement état/collectivités)
- de gagner en visibilité.

## → Les acteurs du territoire

Le « **Kit de mobilisation des entreprises** » proposé début 2010 par le Secrétariat Général de la Charte de la Diversité s'adresse aux implantations territoriales de plusieurs acteurs nationaux :

- les fédérations d'entreprise : le Mouvement des Entreprises de France (Medef), la Confédération Générale des Petites et Moyennes Entreprises (CGPME), l'Union Professionnelle Artisanale (UPA), les réseaux des Chambres de Commerce et d'Industrie (ACFCI) et des Chambres de Métiers et de l'Artisanat (APCMA), etc.
- les collectivités territoriales : région, département, commune, communauté d'agglomération, communauté de communes.
- les organismes publics : l'Agence nationale pour la cohésion sociale et l'égalité des chances (Acsé), Pôle Emploi, le correspondant local de la Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Égalité (HALDE), les Commissions pour la Promotion de l'Égalité des Chances et de la Citoyenneté (COPEC), les Directions Départementales du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (DDTEFP)\*, etc.
- les acteurs de l'emploi et de l'insertion : Missions Locales, Maisons de l'Emploi, etc.
- les associations impliquées dans la lutte contre la discrimination professionnelle
- les pôles anti-discriminations au sein des parquets des Tribunaux de Grande Instance.

(extrait du « Kit de mobilisation des entreprises » proposé par le Secrétariat Général de la Charte de la Diversité)

\* Au cours de l'année 2010, les DDTEFP ont été intégrées dans les unités territoriales des DIRECCTE

#### IV. NÉGOCIATION SOCIALE TERRITORIALE

Des accords territoriaux relatifs à la promotion de la diversité et à la prévention des discriminations peuvent être signés entre les organisations professionnelles et les syndicats avec l'objectif de :

- se donner des objectifs concrets
- mobiliser des acteurs
- développer des outils à diffuser aux entreprises (guides de recrutement, d'évaluation,...)
- créer des formations à plusieurs niveaux (salariés, managers,...)
- créer des outils de communication (plaquettes de présentation de l'accord)

- créer une commission paritaire territoriale dont le rôle est :
  - le suivi de l'accord et le partage des bonnes pratiques
  - la médiation à l'amiable
  - le sémage vers d'autres territoires et d'autres partenaires.

#### V. RÔLE DES BRANCHES PROFESSIONNELLES DANS LA PROMOTION D'UNE POLITIQUE DE NON-DISCRIMINATION AUPRÈS DES PME

Les branches professionnelles peuvent aussi impulser des dynamiques diversité auprès des entreprises adhérentes.

Elles peuvent ainsi :

- décliner les accords de branche relatifs à la diversité, non discrimination, l'égalité,...
- mener des actions de communication sur les métiers et leur diversité auprès du grand public
- mettre en place des financements spécifiques (fonds d'innovation sociale, par exemple)
- fournir des analyses sur l'évolution des emplois avec l'aide des observatoires des métiers
- mettre en place des outils de définition d'emplois, d'appui pour les entretiens d'évaluation,...
- assurer une mutualisation de connaissances des emplois offerts, entre différentes branches
- monter des partenariats spécifiques avec l'Education Nationale, les universités et les Grandes Ecoles
- organiser des sessions de formation et sensibilisation à la diversité à destination des entreprises de la branche.

#### Branche industries chimiques

**Extrait de l'accord du 2007 relatif à la diversité dans l'entreprise**  
 « Cette promotion de la diversité, par des actions de sensibilisation vis-à-vis des entreprises et de toutes leurs composantes sera précédée, pour être efficace, d'un état des lieux de la situation de la branche en la matière. Un suivi de branche permettra de mesurer l'efficacité des actions menées et de faire apparaître que le pluralisme et la diversité peuvent constituer des facteurs de progrès pour l'entreprise ».

#### POUR ALLER PLUS LOIN

Aides financières:

[www.agefiph.fr](http://www.agefiph.fr) ; [www.anact.fr](http://www.anact.fr) ; [www.travail.gouv.fr](http://www.travail.gouv.fr) ; [www.agefos-pme.com](http://www.agefos-pme.com)

Etudes, publications :

- « Prévention des discriminations dans l'emploi. Guide pour les PME, les TPE et l'artisanat », MEDEF, (en partenariat avec la CGPME, l'ACFCI, l'ACSE, l'APCM, FACE, le CJD)
- Kit de mobilisation des entreprises à destination des fédérations d'entreprises souhaitant accompagner les entreprises dans leurs démarches en faveur de la diversité, Secrétariat Général de la Charte de la Diversité, 2010
- « Diversité des talents et de la compétitivité : le cas commercial des PME en faveur de la diversité » de la Commission Européenne
- « La diversité au travail, guide à l'intention des PME », Union Européenne, 2009
- « Guide for Training in SMEs », Commission Européenne, 2009
- « Le cas commercial des PME en faveur de la Diversité », Commission Européenne, 2008
- « Faire de la diversité un gage de talent et de compétitivité pour les PME », 2008
- « Break Gender Stereotypes, Give Talent a Chance » - boîte à outils PME
- « Quatre nouvelles catégories d'entreprise; Une meilleure vision du tissu productif », INSEE