



LA DIVERSITE

POURQUOI ?

Œuvrer pour la diversité est une action complexe qui peut destabiliser les équipes ressources humaines et les managers car celle-ci remet en cause les pratiques existantes :

- Comment admettre que certaines de nos pratiques sont discriminatoires ?
- Quelles sont les nouvelles pratiques à développer au sein du collectif de travail ?
- Quelle doit être la responsabilité des décideurs de l'entreprise dans la promotion de la diversité ?
- Jusqu'où peut-on aller pour développer la diversité ?

DANS QUEL CONTEXTE ?

Le code du travail instaure un certain nombre d'obligations visant à promouvoir la diversité au sein de l'entreprise et crée des sanctions pour les entreprises qui développent des pratiques discriminatoires en leur sein.

La Halde (Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Égalité) mise en place en 2006, a traité 7.788 réclamations en 2008, soit une progression de 25% par rapport à 2007. 50% de ces réclamations concernaient l'emploi.

NOTRE REPONSE

Construire une politique de la diversité au sein de votre entreprise nécessite de s'intéresser à des typologies de population présentant chacune des spécificités : les juniors, les seniors, l'égalité professionnelle femme – homme, les personnes en situation de handicap ainsi que les personnes des minorités visibles. Nous pouvons vous apporter une réponse spécifique sur l'ensemble de ces populations, ou en fonction de vos besoins, sur une typologie de population.

Forts de notre expertise concernant le contexte légal et les politiques relatives à l'emploi, nous vous proposons un accompagnement structuré vous permettant de développer une politique globale de promotion de la diversité. Cet accompagnement peut se structurer autour d'expertises telles que :

**Diagnostic
Conseil**

Recrutement

Formation

**Négociation
d'un accord**

Communication

Nous vous proposons une méthodologie de transfert de compétences qui vous permettra de développer votre propre politique de la diversité.