

# BIBLIOGRAPHIE – juillet 2012

## EGALITE, DIVERSITE, PREVENTION DES DISCRIMINATIONS DANS L'ENTREPRISE EUROPE - FRANCE



Cette bibliographie a été réalisée par l'Observatoire Régional de l'Intégration et de la Ville (ORIV) pour le site internet « Diversité Alsace ». Les documents présentés sont téléchargeables ou consultables et empruntables au centre de documentation de l'ORIV.

Pour compléter votre lecture, consultez les ressources disponibles dans la rubrique « Outils et actions » du site de la Charte de la diversité :

<http://www.charte-diversite.com/charte-diversite-en-action.php>



### INTERNATIONAL / EUROPE

Commission européenne, **La diversité au travail. Guide à l'intention des PME**, Communautés européennes, 2009, 20 p.

Cette publication est destinée à l'ensemble des entreprises européennes pour les encourager à se demander où et comment recruter leurs effectifs et sur quels marchés s'implanter. La Commission européenne souhaite instaurer une culture de la diversité au sein des entreprises en leur apprenant à exploiter les différences qui règnent sur le marché du travail et au sein de la clientèle afin d'améliorer la compétitivité et s'accommoder du changement. Ce guide propose des solutions simples pour aider les PME à adopter une approche diversité en leur sein.

[http://ec.europa.eu/justice/fdad/cms/stopdiscrimination/downloads/426\\_SME\\_Brochure/FDAD\\_Brochure\\_SMEs-FR-090903.pdf](http://ec.europa.eu/justice/fdad/cms/stopdiscrimination/downloads/426_SME_Brochure/FDAD_Brochure_SMEs-FR-090903.pdf)

Commission européenne, **Continuer dans la voie de la diversité : les pratiques, les perspectives et les avantages pour l'entreprise**, Luxembourg, Office des Publications Officielles des Communautés Européennes, 2009, 61 p.

Ce rapport est destiné aux entreprises de toutes tailles, aux organisations de soutien commercial et aux écoles de commerce. Il vise à leur apporter conseils et soutien lors des différents stades de la mise en œuvre de la diversité sur le lieu de travail. Il souligne la plus-value et l'opportunité commerciale de cette démarche pour l'entreprise.

<http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=2512&langId=fr>

Commission Européenne, International Society for Diversity management (IDM), **Manuel de formation pour le Management de la Diversité**, Bruxelles, Commission Européenne, septembre 2007, 45 p.

Ce manuel sur le management de la diversité s'adresse aux entreprises de l'Union européenne, ainsi qu'aux dirigeants et aux membres des organisations patronales. Il peut être utile à un public plus large de formateurs, consultants. Une première partie propose une définition du management de la diversité et décrit les bénéfices générés par sa mise en place. Une deuxième partie met l'accent sur les applications pratiques du management de la diversité.

<http://www.idm-diversity.org/files/EU0708-TrainingManual-fr.pdf>

Organisation internationale du travail (OIT), **L'égalité au travail : un objectif qui reste à atteindre**, Genève, Bureau international du travail (BIT), 2011, 94 p.

Ce rapport est le troisième rapport global sur la non-discrimination publié par le Bureau International du Travail (BIT). Il montre que la discrimination reste un phénomène constant et multiforme, et qu'elle est particulièrement préoccupante en ce qui concerne l'accès à l'emploi. Il donne un aperçu général des conséquences de la crise sur certaines catégories de travailleurs particulièrement exposés aux discriminations. Il met en lumière les tendances récentes et les faits nouveaux relatifs à diverses formes de discrimination. Il présente l'action de l'Organisation internationale du travail (OIT), pour aider les Etats membres à éliminer la discrimination dans l'emploi et la profession. Pour finir, il propose des domaines et des thèmes prioritaires, ainsi que des stratégies adaptées pour l'action que devrait mener à l'avenir l'OIT.  
[http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed\\_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_154781.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms_154781.pdf)

Organisation internationale du travail (OIT), **Les discriminations à raison de "l'origine dans les embauches en France" : Une enquête nationale par tests de discrimination selon la méthode du BIT**, Genève, Bureau international du travail (BIT), 2007, 113 p.

Ce rapport présente les résultats d'une enquête par tests de discrimination réalisée de fin 2005 à mi-2006 en France. Elle était destinée à vérifier l'existence, étudier les caractéristiques et mesurer l'ampleur des discriminations à l'embauche, en fonction de l'origine. La DARES (Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques du Ministère français de l'emploi et de la cohésion sociale) a mandaté le bureau international du travail (BIT) pour faire réaliser cette enquête. ISM-CORUM a coordonné la réalisation de l'ensemble des tests, puis a procédé à l'analyse des données. L'enquête a porté sur 6 villes de France : Lille, Lyon, Marseille, Nantes, Paris et Strasbourg. Une première partie de ce rapport présente le cadre juridique des tests de discrimination, ainsi que des exemples d'enquêtes. Dans une deuxième partie sont détaillées les données statistiques, nationales et locales, utiles à la spécification des marchés du travail qui ont été testés et à l'analyse de la situation, sur ces marchés, des jeunes gens dits "issus de l'immigration". La troisième partie expose les principes généraux et le protocole d'enquête précis de l'étude, ainsi que les résultats des tests de discrimination.  
<http://www.charte-diversite.com/docs/data/outils/documents/Rapport-BIT-discriminations-France-1.pdf>

Organisation internationale du travail (OIT), **L'égalité au travail : relever les défis**, Genève, Bureau international du travail (BIT), 2007, 135 p.

Ce second rapport global sur la discrimination de l'Organisation Internationale du travail (OIT), montre que, malgré des progrès réalisés, les discriminations au travail persistent et prennent de nouvelles formes. Il recommande une série d'étapes pour combattre les discriminations et réaliser le plan d'action proposé par l'OIT. Cela implique notamment de :

- promouvoir l'égalité hommes-femmes à travers une action globale plus intégrée et mieux coordonnée ;
- intégrer la non-discrimination et l'égalité dans les Programmes de promotion du travail décent (PPTD), mis en place par pays, en tenant compte des besoins spécifiques des différents groupes ;
- améliorer les législations et leur application ; améliorer l'efficacité des initiatives d'ordre non réglementaires telles que la passation des marchés publics, les politiques de prêt et d'investissement ;
- aider les travailleurs et les employeurs à faire de l'égalité une réalité sur le lieu de travail au moyen d'accords de négociation collective et de codes de conduite.

[www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---webdev/documents/publication/wcms\\_082608.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---webdev/documents/publication/wcms_082608.pdf)

Vigeo, **Non-discrimination & égalité dans l'emploi et la profession. Comment les principes de l'OIT sont-ils observés par les entreprises européennes ?** Paris, Vigeo, janvier 2008, 39 p.

Cette étude porte sur l'attitude des grandes entreprises européennes face au principe d'égalité dans l'emploi et la profession. Elle rappelle, dans sa première partie, en quoi ce principe fait partie des droits fondamentaux de la personne humaine et comment le respect et la promotion de ce droit exigent l'observation active du principe de non-discrimination par l'ensemble des composantes de la société, y compris les entreprises.

La seconde partie de l'étude fournit une analyse comparée des engagements et des processus managériaux que les entreprises européennes consacrent à la non-discrimination.

Cette étude permet de montrer l'ampleur des efforts encore nécessaires pour renforcer les principes de non-discrimination et les objectifs de promotion de l'égalité dans l'emploi et la profession parmi les engagements de responsabilité sociale développés par les entreprises.

<http://www.oit.org/public/french/region/eurpro/paris/actualites/download/etudevigeo.pdf>

 ARTICLES

DOYTICHEVA Milena, **Réinterprétations et usages sélectifs de la diversité dans les politiques des entreprises**, in *Raisons politiques*, n° 35, août 2009, pp. 107-124

Cet article retrace le mouvement d'élargissement sémantique et pratique du « champ de la diversité », notamment en entreprise. Au départ, il était explicitement lié à la place des « minorités visibles » dans l'entreprise, pour ensuite s'élargir et inclure des préoccupations comme celles du handicap, de la parité, des seniors. Cette évolution a entraîné, selon l'auteur, un évitement « de la question du racisme et des discriminations ethno-raciales ».

<http://gracc.recherche.univ-lille3.fr/graccnew/userfiles/doytcheva-RP.pdf>

DOYTICHEVA Milena, HACHIMI ALAOUI Myriam, **Promouvoir la diversité en entreprise : genèse et ambiguïtés d'une initiative patronale**, in *revue Asylon(s)*, n° 8, juillet 2010

Depuis la fin 2004, plusieurs rapports émanant de structures proches de l'entreprise ont prôné l'inscription de la diversité dans une politique publique volontariste dite de l'égalité des chances. L'ensemble de ces travaux a permis l'émergence et la diffusion importante de la notion de « diversité » en France. Cet article revient sur cette période, avec un focus particulier sur le lancement et la mise en place en 2004 de l'initiative de la « charte de la diversité ». Il revient également sur les questions que soulève cette action quant à son inscription au sein d'une politique publique de lutte contre les discriminations.

<http://www.reseau-terra.eu/article943.html>

LANQUETIN Marie-Thérèse, **Egalité, diversité et... discriminations multiples**, in *Travail, genre et sociétés*, n° 21, avril 2009, pp. 91 – 106

Cet article revient sur la construction, en droit communautaire, du principe d'égalité de traitement et de non-discrimination. Il montre la manière dont la mobilisation des acteurs à l'époque, a fait émerger par la suite le thème de la « diversité ». Mais surtout, il s'intéresse à la question de l'égalité et de la non-discrimination entre les femmes et les hommes. L'auteur pointe le risque que cette question soit reléguée au second plan par le thème de la diversité. Pour remédier à cela, elle propose de travailler sur la notion de « discriminations multiples », qui concerne de nombreuses femmes.

MAFFESSOLI Murielle, Observatoire Régional de l'Intégration et de la Ville (ORIV), **La diversité en entreprise...**, in *Actualités sur... l'intégration, la promotion de l'égalité et la ville*, n° 59, septembre 2010, pp. 2-4.

La réflexion en terme de « promotion de la diversité » dans les entreprises s'est imposée, en France, en écho à la question de la lutte contre les discriminations. Fin des années 90, elle était quasi exclusivement orientée vers le monde du travail.

Dès le début des années 2000, un certain nombre d'entreprises et d'organismes, comme l'Institut Montaigne, ont engagé des réflexions portant sur la « promotion de la diversité » en entreprises. Ce dossier propose des initiatives et des outils mis en œuvre en Alsace et en Lorraine, visant le développement et la promotion de la diversité dans les entreprises.

[http://www.oriv-alsace.org/pages1/4-prod/actusur\\_cinquante\\_neuf.pdf](http://www.oriv-alsace.org/pages1/4-prod/actusur_cinquante_neuf.pdf)

SALEMKOUR Malik, « **Diversité** », **discriminations : comment les mesurer, les évaluer ?** in *Hommes et Libertés*, n° 146, avril-mai-juin 2009, pp. 14-17

Cet article s'attache à démontrer que la lutte contre les discriminations et la promotion de la diversité ne recouvrent pas les mêmes réalités. Les politiques de lutte contre les discriminations visent à garantir l'égalité de traitement entre les individus. Les critères de discrimination sont définis dans l'article 225-1 du Code pénal et en cas de manquements constatés, il y a délit.

Le concept de diversité ne fait pas encore l'objet d'une définition légale. Malik Salemkour, vice-président de la Ligue des Droits de l'Homme (LDH), montre l'importance de mieux clarifier le périmètre et les limites de cette notion, pour permettre une évaluation et une mesure objective de celle-ci.

 OUVRAGES

DESSEN TORRES Véronique, **Tu ne discrimineras pas !? Des intentions aux pratiques professionnelles**, Paris, Les points sur les i, 2011, 153 p.

L'auteur a mené de nombreuses interventions pratiques sur la professionnalisation des acteurs en matière de non-discrimination. A travers cet ouvrage, elle a cherché à capitaliser les enseignements de sa pratique pour proposer aux professionnels des repères analytiques sur les dynamiques à mettre en œuvre quand on souhaite s'engager pour l'égalité et la non-discrimination.

GAVAND Alain, **Prévenir la discrimination à l'embauche : Pourquoi et comment agir ?** Paris, Editions d'Organisation, 2006, 304 p.

Cet ouvrage se veut être un guide pratique et opérationnel pour permettre de lutter contre la discrimination à l'embauche et favoriser la diversité dans le recrutement. Après avoir défini les différents concepts liés à cette problématique, l'auteur dresse un panorama complet des enjeux de la diversité et des raisons pour lesquelles l'entreprise doit impérativement se saisir de cette question. Dans un deuxième temps, l'auteur explique que la mise en place d'une politique de lutte contre les discriminations à l'embauche dans une entreprise est complexe et rencontre des résistances importantes de la part des acteurs concernés. À travers une méthodologie en cinq axes, il va donc proposer des outils pour mettre en place cette politique et favoriser l'égalité des chances : mise en place d'une stratégie "d'égalité des chances", impliquer et former les salariés de l'entreprise, réviser les procédures de recrutement, agir en amont et en aval du processus de recrutement, "rendre compte" de sa politique et de ses résultats.

LERAY Gwenaëlle, **Discriminations en entreprise = Salarié, savoir s'en défendre - Employeur, savoir les éviter**, Le Mans, Gereso Edition, 2009, 215 p. (Collection l'essentiel pour agir)

Cet ouvrage rappelle la définition juridique du terme "discrimination" et le cadre légal dans lequel il s'inscrit (Code du travail, Code pénal). Il aide à identifier les situations qui ne respectent pas le droit du travail et qui peuvent être considérées comme des discriminations. Il informe les salariés, victimes d'un traitement discriminatoire ou inégalitaire dans l'entreprise, des moyens de défense adaptés à leur situation. Il propose aux employeurs un panorama des situations à risques, des procédures susceptibles d'être engagées, des responsabilités civiles et pénales encourues.

## RAPPORTS / ETUDES

BLIVET Laurent, Institut Montaigne, **Ni quotas, ni indifférence. L'entreprise et l'égalité positive**, Paris, Institut Montaigne, 2004, 112 p.

Cette étude expose des propositions concrètes à l'égard des entreprises et des pouvoirs publics pour garantir la non-discrimination et l'égalité des chances dans le monde du travail. Une première partie analyse les mécanismes de la discrimination. Ensuite, l'auteur propose une approche nouvelle pour réorienter la lutte contre les discriminations dans le cadre républicain : le concept d'« égalité positive ». Une dernière partie décline la mise en place progressive de l'« égalité positive » dans le monde du travail, à travers les thèmes du dispositif statistique, du rôle des pouvoirs publics et enfin de la pratique de l'entreprise.  
[http://www.institutmontaigne.org/medias/documents/note\\_blivet\\_internet\\_avec\\_couv.pdf](http://www.institutmontaigne.org/medias/documents/note_blivet_internet_avec_couv.pdf)

FAUROUX Roger, **La lutte contre les discriminations ethniques dans le domaine de l'emploi**, Paris, Documentation française (La), 2005, 50 p.

Ce rapport sur la lutte contre les discriminations dans le monde du travail a été commandité par le ministre de l'Emploi, de la Cohésion sociale et du Logement. Il évalue l'ampleur des discriminations dans ce domaine, propose des méthodes pour mesurer la présence de personnes issues de l'immigration sur les lieux de travail, et propose des démarches susceptibles de contrecarrer les phénomènes de discrimination. Ces propositions se déclinent en six points : la sensibilisation et la mobilisation des acteurs du monde du travail, la mesure de la diversité, la réforme en profondeur des procédures d'embauche et la gestion des ressources humaines, l'importance du rôle des stages, le rapprochement des jeunes issus de l'immigration et l'entreprise, l'intervention des pouvoirs publics.  
<http://www.ladocumentationfrancaise.fr/var/storage/rapports-publics/054000466/0000.pdf>

PALT Alexandra, Equity Lab, Association française des managers de la diversité (AFMD), **Rapport annuel diversités : mesurer, partager, progresser**, Paris, Equity Lab, 2011, 77 p.

Ce rapport a été réalisé entre juin et novembre 2010, par les associations Equity Lab et l'AFMD, en collaboration avec des experts issus de 11 grandes entreprises. Destiné aux entreprises de plus de 300 salariés, il s'agit d'un référentiel d'indicateurs, qualitatifs et quantitatifs, en matière de lutte contre les discriminations et de diversité. Il regroupe l'ensemble des principaux champs mesurables de la diversité (genre, âge, handicap, origine). C'est un outil permettant aux entreprises d'élaborer leur propre rapport annuel des Diversités selon un standard commun, unifié et lisible. Il a plus largement pour vocation de permettre aux entreprises de rendre compte annuellement de leurs progrès auprès du plus grand nombre.  
[http://www.equitylab.fr/downloads/rapport\\_annuel\\_diversites.pdf](http://www.equitylab.fr/downloads/rapport_annuel_diversites.pdf)

CEDIEY Eric, FORONI Fabrice, **Un diagnostic partagé sur les discriminations liées à l'origine et au sexe. Résultat d'une recherche-action au sein du groupe CASINO**, Lyon : ISM-CORUM, 2005, 100 p.

C'est dans le cadre du projet européen LUCIDITE (LUtte Contre l'Ignorance et les DIscriminations dans le Travail et l'Entreprise), qu'ISM-CORUM a mené une recherche action au sein du groupe Casino. Fruit d'un travail partenarial avec la direction du groupe, les organisations syndicales présentes en son sein, la

direction régionale de l'ANPE, la Délégation Régionale aux Droits des Femmes et à l'Égalité et la Mission Régionale d'Information sur l'Exclusion, cette recherche-action a abouti à la production d'un diagnostic partagé. Quatre établissements (hypermarché, supermarché, cafétéria et entrepôt) du groupe Casino de la région Rhône-Alpes ont été retenus comme objets de cette étude qui s'est déroulée en deux temps. Une étude statistique patronymique a d'abord été menée sur la base de l'examen du fichier informatisé de gestion du personnel et de l'observation des embauches. Une enquête par entretiens a ensuite examiné le ressenti, l'expérience et les attitudes des salarié(e)s de Casino face aux discriminations.  
[http://www.groupe-casino.fr/IMG/pdf/DD/DIVERSITE/etude\\_discrimination.pdf](http://www.groupe-casino.fr/IMG/pdf/DD/DIVERSITE/etude_discrimination.pdf)

Centre d'analyse stratégique, **La promotion de la diversité dans les entreprises. Les meilleures expériences en France et à l'étranger**, 2010, 125 p.

Cette étude réalisée entre 2009 et 2010 revient sur les notions de diversité et de discrimination. Elle présente des expériences identifiées en France et à l'étranger pour promouvoir la diversité dans les entreprises et les administrations publiques. Elle formule 15 recommandations opérationnelles à l'attention des entreprises et/ou des administrations publiques pour avancer dans la promotion de la diversité.

<http://www.ladocumentationfrancaise.fr/var/storage/rapports-publics/104000389/0000.pdf>

CREDOC, VAN DE WALLE Isabelle, MORDRET, Xavier, **De la charte de la diversité à la labellisation. L'Etat et les entreprises dans la négociation d'une politique de la diversité**, Paris, Credoc, décembre 2008 (cahier de recherche n° 255)

Ce document traite des conditions de production d'une politique publique de promotion de la diversité qui émerge aujourd'hui en France. Trois populations ont fait l'objet d'une attention particulière : les femmes, les travailleurs handicapés et les minorités ethniques. Un premier chapitre restitue les conditions d'apparition de la gestion de la diversité aux Etats-Unis. Le second chapitre s'intéresse à la mise sur l'agenda politique de la diversité en France. Pour finir, les auteurs s'attachent à explorer, à travers l'analyse du discours tenu et des instruments mis en œuvre, comment les pouvoirs publics définissent les conditions de la mobilisation du secteur privé et des partenaires sociaux, sans pour autant faire le choix d'une contrainte publique forte.

<http://www.credoc.fr/pdf/Rech/C255.pdf>

Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Égalité (HALDE), **Des pratiques pour l'égalité des chances. Que répondent les entreprises à la Halde ?** Paris, Halde, 2008, 102 p.

Cette cinquième édition du « Cadre pour Agir et pour Rendre compte » s'appuie sur l'expertise constituée au cours des années précédentes. En effet, depuis cinq ans, la HALDE réalise des diagnostics annuels sur les pratiques des entreprises en matière de lutte contre les discriminations et pour la promotion de l'égalité. Cette édition 2010 met en avant les axes de progrès et sensibilise les acteurs sur les thèmes à améliorer concernant l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, l'emploi des personnes handicapées et l'expression de la liberté religieuse en entreprise.

[http://halde.defenseurdesdroits.fr/IMG/pdf/Des\\_pratiques\\_pour\\_l\\_egalite\\_des\\_chances-Que\\_repondent\\_les\\_entreprises\\_a\\_la\\_HALDE.pdf](http://halde.defenseurdesdroits.fr/IMG/pdf/Des_pratiques_pour_l_egalite_des_chances-Que_repondent_les_entreprises_a_la_HALDE.pdf)

ZANNAD Hedia, STONE Pete, **Mesurer la discrimination et la diversité. Éléments de réponse**, Paris, Association française des managers de la diversité (AFMD), septembre 2009, 123 p.

Cet ouvrage s'appuie sur une revue de la littérature et l'analyse des pratiques des membres de l'Association Française des Managers de la Diversité (AFMD). Structuré autour d'indicateurs clés, de cas particuliers et de bonnes pratiques d'entreprises, il se veut un outil d'aide au pilotage d'une politique diversité au sein de l'entreprise. Il propose d'apporter des éléments de réponse aux questions de la mesure de la diversité et aborde également le cas particulier de la mesure ethnique.

[http://www.afmd.fr/documents/livre\\_blanc\\_afmd.pdf](http://www.afmd.fr/documents/livre_blanc_afmd.pdf)

## OUTILS / GUIDES

BRENET Thierry, **La diversité dans l'entreprise = Les bonnes pratiques**, La Plaine Saint Denis, Afnor Editions, 2010, 140 p.

Cet ouvrage propose des témoignages et des outils collectés sur le terrain concernant la diversité en entreprise. Ils sont le fruit d'une expérience quotidienne, la plupart du temps pratiquée en petites et moyennes entreprises (PME). La première partie est consacrée au contexte réglementaire et présente les acteurs de la diversité. La seconde présente des bonnes pratiques dans la gestion de la diversité au quotidien. La diversité est évoquée selon plusieurs situations : l'embauche, la formation, la promotion interne et le maintien dans l'entreprise.

Cabinet AEQUALIS, **Guide du recrutement non discriminatoire. Le recrutement efficace**, Nantes, Préfecture de la Loire-Atlantique, juin 2009, 23 p.

Ce document résulte d'une démarche globale qui a consisté à organiser une série de réunions d'information et de formation en direction de chefs d'entreprises, de cadres, de délégués du personnel et de représentants des organisations syndicales du département de la Loire Atlantique. L'objectif de cette démarche était d'ouvrir la parole sur un sujet sensible (les discriminations) de manière sereine et professionnelle et de mettre l'accent sur l'égalité de traitement. Ce recueil de « bonnes pratiques » rappelle le cadre juridique, résume les modalités pratiques du recrutement efficace et constructif et vise à combattre toutes les formes de discriminations.

[http://www.loire-atlantique.equipement-agriculture.gouv.fr/content/download/8003/53559/file/Guide\\_recrut\\_non\\_discriminatif.pdf](http://www.loire-atlantique.equipement-agriculture.gouv.fr/content/download/8003/53559/file/Guide_recrut_non_discriminatif.pdf)

Collectif, **Mode d'emploi – lucide. Ensemble contre toutes les discriminations. Comment optimiser votre gestion des ressources humaines sans discrimination**, Rouen, Association régionale des missions locales de Haute-Normandie, 2008, 2 Cahiers

Le « Mode d'Emploi » LUCIDE est un outil d'aide au recrutement et à la gestion des carrières destiné aux responsables de PME pour leur permettre d'optimiser leur gestion des ressources humaines et de s'assurer de respecter le cadre légal. Il permet de formaliser les pratiques en matière des ressources humaines et d'assurer la traçabilité requise par la loi, à travers une approche de gestion des emplois par les compétences.

<http://www.lucide-contre-toutes-les-discriminations.org/index.php?page=/article&id=41&rub=emploi>

Collectif, **Réussir avec tous ! Le manuel de la diversité à l'usage des entreprises**, Saint-Denis, Profession Banlieue, octobre 2007

Ce guide présente de nombreuses ressources pour l'accès à l'emploi des personnes issues de l'immigration. Cet outil de communication s'adresse aux entreprises. Il donne des conseils sur le recrutement sans discrimination. Il met l'accent sur l'avantage de la diversité dans le milieu de l'entreprise.

[http://www.professionbanlieue.org/c\\_7\\_40\\_Publication\\_1251\\_4\\_Reussir\\_avec\\_tous\\_Le\\_manuel\\_de\\_la\\_diversite\\_a\\_l\\_usage\\_des\\_entreprises\\_a\\_telecharger.html](http://www.professionbanlieue.org/c_7_40_Publication_1251_4_Reussir_avec_tous_Le_manuel_de_la_diversite_a_l_usage_des_entreprises_a_telecharger.html)

Le Défenseur des Droits, CNIL, **Mesurer pour progresser vers l'égalité des chances. Guide méthodologique à l'usage des acteurs de l'emploi**, Paris, Le Défenseur des Droits, mai 2012, 108 p.

Destiné aux acteurs de l'emploi public ou privé, ce guide méthodologique décline les règles à respecter pour mesurer les éventuelles discriminations dans l'entreprise ou l'administration et évaluer les actions correctives mises en œuvre. Les 25 fiches thématiques qui composent ce guide précisent : les notions clés, les conditions de mise en œuvre de traitement des données personnelles relatives à la mesure des discriminations, les éléments méthodologiques permettant la conduite d'analyse de fichiers de gestion des ressources humaines et d'enquêtes en entreprise.

La dernière partie de ce guide fournit des informations complémentaires sur la CNIL et le Défenseur des droits, ainsi que des modèles de courriers utiles aux acteurs souhaitant mettre en œuvre de telles actions de mesure (information, recueil du consentement, clause de confidentialité).

[http://www.defenseurdesdroits.fr/sites/default/files/upload/promotion\\_de\\_%20legalite/progress/fiches/ldd\\_cnil\\_interactif.pdf](http://www.defenseurdesdroits.fr/sites/default/files/upload/promotion_de_%20legalite/progress/fiches/ldd_cnil_interactif.pdf)

DJABI Anissa, Association française des managers de la diversité (AFMD), Fondation Agir contre l'exclusion (FACE), **Le label diversité : un levier pour la prévention et la lutte contre les discriminations. Obtenir et maintenir sa labellisation**, Paris, AFMD, 2011, 267 p.

Ce guide, à l'usage des entreprises, est destiné à les sensibiliser à la question de la diversité et à la prévention et à la lutte contre les discriminations. Une première partie de cet ouvrage dresse un bref état des lieux des discriminations au travail et tente de clarifier les notions de discrimination, de diversité et d'égalité. Il présente également le Label diversité et le processus de candidature associé au dispositif. En deuxième partie, des éléments de réponses au cahier des charges du Label diversité sont proposés et illustrés par des témoignages d'entreprises. Enfin, la troisième partie présente quelques rappels, des propositions méthodologiques et des outils pratiques.

<http://www.afmd.fr/spip.php?page=imprimer&id=475>

GARNER-MOYER Hélène, **Réflexions autour du concept de diversité. Eclairer pour mieux agir**, Paris, Association française des Managers de la Diversité, juin 2012, 76 p.

Ce document présente sous forme de questions et de témoignages d'entreprises, des éléments de réflexion autour du concept de diversité. Il est organisé en quatre parties : le concept de diversité ; la place de la diversité dans l'entreprise ; la diversité comme objet de dialogue social ; les effets plus ou moins attendus de la diversité. L'objectif de ce document est de permettre de déconstruire certains discours lénifiants sur la diversité, de répondre aux attentes des entreprises en termes d'éclairage

conceptuel, et d'accompagner la mise en place de politiques de diversité pérennes et comprises de tous dans les entreprises.

[http://www.afmd.fr/IMG/pdf\\_AFMD-CONCEPT-DIVERSITE.pdf](http://www.afmd.fr/IMG/pdf_AFMD-CONCEPT-DIVERSITE.pdf)

IMS Entreprendre pour la cité. **Pour un recrutement vraiment diversifié. Quels partenaires, quelles actions ?** Paris, IMS, Medef, mai 2007, 76 p.

Composé de 37 fiches pratiques ("fiches acteurs" et "fiches actions"), ce guide, réalisé par IMS Entreprendre pour la cité, en partenariat avec le Medef, présente les principaux partenaires ressources et les principales actions à mettre en œuvre afin d'élargir ses sources de recrutement et monter des partenariats efficaces. Pour chaque partenaire ou action proposé, le guide renseigne sur les publics visés et les aides financières mobilisables par les entreprises, propose des modes d'emploi, des facteurs clés de succès, des indicateurs de suivi et de résultats...Il aidera les directions des ressources humaines à répondre à leurs enjeux de recrutement en construisant une démarche diversité innovante et structurée.

<http://www.calameo.com/read/00113083780745e45fae6>

Institut régional de la Ville (IREV), JAULIN Aurélie, Coordinateur, **Prévenir les discriminations en PME/TPE. Guide pratique**, Tourcoing, Institut régional de la Ville (IREV), 2008, 40 p.

Ce guide pratique destiné aux chefs d'entreprises ou responsables des ressources humaines de PME/PMI et TPE est le fruit d'un travail collectif initié par le centre de ressources politique de la ville en Nord Pas-de-Calais et ayant réuni un groupe de chefs d'entreprises implantés en Zone Franche Urbaine (ZFU). Il a pour but d'accompagner ces dirigeants vers une évolution des pratiques professionnelles en vue du respect de l'égalité de traitement à toutes les étapes de la gestion des ressources humaines. Ce guide propose de répondre à leurs questions à travers 4 parties : comment recruter sans discriminer ? ; Intégrer les nouveaux salariés ; Garantir l'égalité de traitement dans la progression des carrières ; Comment prévenir le racisme au travail. Un rappel législatif préalable et des ressources complètent le document.

[http://www.irev.fr/upload/F\\_606.pdf](http://www.irev.fr/upload/F_606.pdf)

Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement, **Dirigeants d'entreprise - Des arguments pour promouvoir efficacement la diversité dans votre entreprise**, Latitude, s.d., 20 p.

Ce guide est destiné aux dirigeants d'entreprise et accompagne étape par étape le pilotage stratégique de l'action. Il évoque les enjeux de la diversité et de l'égalité de traitement à travers quatre axes : juridique, management de la compétence, économique et éthique. Cet ouvrage propose également des méthodes et des préconisations pour répondre à deux questions : comment vaincre les résistances aux changements ? Comment promouvoir la diversité comme une politique de changement ?

<http://www.chartre-diversite.com/docs/data/outils/documents/GUIDEDIRIGEANTS-def.pdf>

Observatoire de la Responsabilité Sociétale des Entreprises (ORSE), **Répertoire - Prévention des discriminations et promotion de la diversité dans les entreprises**, Paris, ORSE, 2011, 76 p.

Ce répertoire a pour objectif de décrire en 18 fiches les pratiques innovantes de prévention des discriminations et de promotion de la diversité dans les entreprises en France, ainsi que les outils de suivi et d'évaluation nécessaires à leur mise en œuvre. Il concerne l'ensemble des acteurs impliqués dans ces sujets au sein de l'entreprise : chefs d'entreprise, managers, responsables des ressources humaines, représentants du personnel et représentants syndicaux.

[http://www.orse.org/maj/upload/document/document\\_555.pdf](http://www.orse.org/maj/upload/document/document_555.pdf)

USGERES, **Guide pratique du recrutement. Prévenir les discriminations et favoriser l'égalité de traitement**, Paris, USGERES, septembre 2001, 23 p.

Ce guide se veut un outil didactique et adaptable à chaque type d'entreprise. Il vise à prévenir les discriminations et à promouvoir la diversité au sein des branches, secteurs professionnels et entreprises de l'économie sociale à travers des pratiques de recrutement objectives susceptibles d'accompagner l'employeur vers un engagement durable conforme aux valeurs de l'économie sociale. 5 phases principales d'un processus de recrutement sont successivement présentées après le rappel du cadre juridique : analyse du besoin et construction du profil de poste ; rédaction et diffusion de l'offre ; traitement des candidatures ; entretien de recrutement ; accueil et intégration du nouveau salarié.

<http://www.usgeres.fr/qui-sommes-nous/usgeres-com/PDF/Guidepratiquede recrutement.pdf>

Ville de Villeurbanne, **Recrutez sans discriminations. Guide pratique destiné aux responsables d'entreprises et aux directeurs des ressources humaines**, Villeurbanne, avril 2008, 25 p.

Ce guide est une production collective des entreprises partenaires. Il a été élaboré dans le cadre du programme européen « Equal » et du projet villeurbannais « Accede » (acteurs concertés pour l'égalité et contre les discriminations ethniques à l'emploi). Il constitue un outil de prévention des discriminations dans le recrutement. Il se veut aussi un point de repère pour les recruteurs. Il rappelle les règles juridiques, attire l'attention sur les risques et permet de fixer les axes de progrès dans les recrutements.

<http://www.mairie-villeurbanne.fr/guideluttediscrimination.pdf>