



ARGUMENTAIRE :

**un guide d'entretien à l'usage des conseillers des Opca
pour aborder la diversité en entreprise**



OBJECTIONS	CONTRE - OBJECTIONS
<p>Interlocuteur : « Qu'entendez-vous par Diversité ? »</p>	<p>Conseiller : « Cela signifie en tout premier lieu respecter le principe d'égalité (égalité en droit et égalité de traitement). Il s'agit de prévenir les discriminations (= des délits au regard de la loi). Ces discriminations sont parfois volontaires / conscientes, mais aussi souvent involontaires / inconscientes : car c'est humain, on a tendance à favoriser des gens qui nous ressemblent, etc...</p> <p>Appliquée à l'entreprise, la diversité des ressources humaines s'entend de la variété des profils humains qui peuvent exister en son sein : d'un point de vue des origines, de l'âge, du genre, du handicap, du physique... Travailler dans la diversité revient à travailler avec l'autre dans sa ou ses différences considérant que de la différence naît la richesse. Promouvoir cette diversité revient donc à se décentrer de soi pour s'ouvrir à tous les profils.»</p>

Interlocuteur : « **Nous sommes une petite structure qui ne recrute que très rarement, donc je ne vois pas à quoi peut me servir le Passeport pour la Diversité. »** »

Conseiller : « **A tout moment votre structure peut être amenée à s'interroger sur l'égalité, la diversité et ses enjeux : le Passeport pour la Diversité représente un outil essentiel pour cette réflexion. De plus, l'égalité et la diversité ne se joue pas seulement dans le recrutement, mais à tout instant de gestion des ressources humaines de votre entreprise. En vous inscrivant dans une politique de reconnaissance et de valorisation des compétences individuelles, vous apportez par ailleurs à votre entreprise une image valorisante touchant au respect de la cohésion et de l'égalité. »** »

POSSIBILITÉS DE RELANCE :

- « **Pourquoi estimez-vous que cela ne vous apportera rien ?** »
- « **Vous en faite déjà la diversité sans le savoir, et vous en tirez déjà des bénéfices.**
 - **Par exemple, les séniors de facto sont amenés à faire du tutorat auprès des nouveaux embauchés, pour transmettre leurs savoirs et favoriser l'intégration rapide dans l'entreprise. Vous veillez**

à ce que les formations soient ouvertes à tous (pour le DIF, etc.) ».

- « Ce guide pourrait vous aider à formaliser la gestion quotidienne de votre entreprise pour vous assurez que vous êtes en accord avec la législation, que vous n'enfreignez pas le droit en commettant des discriminations.

Le fait d'être attentif à l'égalité et de promouvoir la diversité est un moyen de répondre à vos besoins, à la gestion de son entreprise, à vos problématiques quotidiennes.

⇒ par exemple, en termes « d'ambiance », si vos salariés se sentent bien dans votre entreprise, le travail de chacun plus constructif et à terme plus productif.

Tant que les salariés sont des êtres humains et pas des robots, l'égalité de traitement est incontournable et la promotion de la diversité est un vrai moyen pour y répondre en termes de gestion de ses ressources humaines. »

Interlocuteur : « **A quoi je m'engage avec ce Passeport pour la Diversité ?** »

Conseiller : « **Tout d'abord, le Passeport pour la Diversité est entièrement financé par les pouvoirs publics. C'est un outil pédagogique que vous utilisez en totale autonomie. Vous pouvez être recontacté 6 mois après la remise du passeport, dans le cadre d'un suivi personnalisé. Vous pouvez également être accompagné dès maintenant si vous le souhaitez, et il existe des moyens pour vous aider à bénéficier de cet accompagnement.** »

Interlocuteur : « **A quoi va me servir le Passeport pour la Diversité ?** »

Conseiller : « **Utiliser le Passeport et ses fiches d'information revient à répondre, dès aujourd'hui, à 4 besoins essentiels de votre entreprise :**

- **Offrir à votre entreprise une image valorisante touchant au respect de l'égalité et de la cohésion sociale.**
- **Développer votre capacité d'innovation.**
 - o **La diversité de profils permet de créer de nouveaux produits, de nouveaux services, cela favorise l'émergence de nouvelles idées.**
- **Mieux comprendre les attentes de vos différents clients, qui sont aussi divers que votre équipe en interne ; vous ouvrir de nouveaux marchés avec ces nouvelles idées ou**

	<p>par exemple en répondant à des appels d'offres qui intègrent des clauses sociales.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Communiquer sur vos valeurs égalitaires et sur votre engagement sociétal – le consommateur est de plus en plus vigilant aux pratiques de l'entreprise.
<p>Interlocuteur : « Nous appliquons déjà la Diversité au sein de notre entreprise. » »</p>	<p>Conseiller : « C'est une excellente chose M/Mme ! Vous pouvez nous en dire plus ? » »</p> <p>POSSIBILITÉS DE RELANCE</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sous quelle forme ? • Depuis quand... / Cela a-t-il toujours été le cas ? • Quels bénéfices en retirez-vous ? Arrivez-vous à les identifier, et accepteriez-vous de communiquer sur votre engagement auprès de vos interlocuteurs et clients, auprès d'autres entreprises ?
<p>Interlocuteur : « Comment se formalise l'accompagnement ? » »</p>	<p>Conseiller :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Soit vous êtes en mesure de renseigner l'interlocuteur sur les contacts en région : POLE EMPLOI, CAP EMPLOI, Missions Locales, ARACT, AGEFIPH, votre OPCA ; - Soit vous ne pouvez pas aller plus loin, vous donner les coordonnées de Solid'Ere.

Interlocuteur : « Est-ce que l'accompagnement est payant ? »

Conseiller : « Cela dépend de votre demande. Pour préciser votre besoin et votre demande, vous pouvez faire appel à Solid'ere. »

L'ordre de prix :

De 1200TTC à 1500 TTC par jour en fonction de la taille de l'entreprise. Des dispositifs aidants peuvent être mobilisés pour faire descendre le coût jour. On peut aussi avancer rapidement, se mettre des objectifs atteignables dans le délai imparti par rapport à vos financements disponibles. Ce qui est essentiel, c'est avant tout de rentrer dans la démarche, dans cette attention permanente qui vous permettra de développer un « réflexe égalité ».

Interlocuteur : « Je ne peux pas me permettre de recruter une personne de couleur, la clientèle ne l'accepterait pas »

Conseiller :

- « Est-ce que vous avez déjà essayé ? Qu'est-ce qui vous fait dire que la clientèle n'accepterait pas ? »
- « Avez-vous déjà été confronté à un refus de sa clientèle ? Ce refus est-il récurrent ou bien est-il le fait d'un nombre restreint de personnes ? »
- « Et pourquoi cela choquerait la clientèle ? Parce qu'à

	<p>l'inverse, on peut légitimement penser que cela vous permettrait de vous ouvrir à de nouvelles clientèles. En vous soumettant à la demande discriminatoire de certains clients, vous vous fermez d'autres portes. »</p> <ul style="list-style-type: none">▪ Un coiffeur qui diversifie ses techniques (coiffure afro) et ses pratiques <p>- Rappeler la loi sans juger l'interlocuteur. « Vous êtes responsables de vos actions, sachez juste que la loi punit les entreprises qui ont des pratiques discriminatoires ».</p>
<p>Interlocuteur : « C'est quoi la charte de la diversité ? à quoi cela m'engage de la signer ? Combien coûte l'adhésion ? »</p>	<p>Conseiller :</p> <p>C'est quoi la charte de la diversité ?</p> <ul style="list-style-type: none">- « C'est une charte produite par des entreprises pour des entreprises. Plus qu'une charte institutionnelle, elle est au fait de la réalité des entreprises. »- « C'est une première feuille de route qui décrit des actions possibles en termes de diversité et qui vise à faire de la diversité un axe de développement stratégique pour l'entreprise. »- « Il existe d'autres chartes, la charte pour l'égalité, etc.

Vous pouvez aussi rédiger votre propre charte en vous en inspirant, cela peut être un outil de votre dialogue social, de votre négociation avec les représentants du personnel. »

Y- a- t'il des obligations liées à cette charte ?

- « C'est un engagement de vous à vous, avec les ressources humaines de votre entreprise. Après, il s'agit de vous demander quels moyens vous voulez vous donner pour traduire votre intention en acte. »

Combien coûte l'adhésion ?

« Il ne s'agit pas de coût d'adhésion mais de frais de participation à la signature. Ces frais sont variables en fonction de la taille de votre entreprise. »

- Ils ne sont pas rétro-actifs
- Ils sont valables une fois pour toute
- La signature vous ouvre accès à une information sur des pratiques intéressantes, une liste de diffusion, de nouveaux contacts pour votre entreprise, d'éventuels partenariats et d'éventuels financements...

	<p>« Afficher votre engagement par la signature d'une charte permet de vous engager véritablement aux yeux de tous. »</p>
<p>Interlocuteur :</p> <p>« On est dans une mauvaise conjoncture, ce n'est pas le moment ! J'ai d'autres priorités et notamment la survie de mon entreprise et de ses salariés avec ! »</p>	<p>Conseiller :</p> <ul style="list-style-type: none">- « Au contraire, justement, c'est le moment ! Le moment de s'interroger sur des actions transversales qui vous permettront de projeter votre entreprise dans la société de demain : de nouveaux profils enrichiront votre communication, favoriseront de nouvelles idées et donc de nouveaux profits, l'ouverture de votre entreprise sur de nouveaux marchés, etc. »- « Mais selon vous, ce serait quand le bon moment de s'assurer que l'on respecte l'égalité ? »- « Vous savez, c'est dans les moments les difficiles que nous sommes les plus créatifs, d'un point de vue individuel ou collectif => émulation. C'est lorsque l'on a épuisé toutes les possibilités que l'on peut sortir des sentiers battus, de ses habitudes pour innover vraiment. »- « Mais quelle est alors votre priorité ? Si ce n'est développer l'avenir de votre entreprise / ses profits et sa productivité ? Cela passe par l'égalité, et la promotion de la diversité, parce que vos salariés ne sont pas des robots. »

<p>Interlocuteur : « L'outil est trop volumineux, je vais m'y perdre »</p>	<p>Conseiller :</p> <ul style="list-style-type: none">• « Justement, je vous laisse un outil court de 4 pages, qui vous présente succinctement les fondamentaux de la démarche et le fonctionnement de l'outil Passeport pour la Diversité. »• « Et nous allons ensemble choisir la ou les fiches plus particulièrement appropriées à votre besoin, aux enjeux de votre entreprises. »
<p>Interlocuteur : « La diversité, j'en ai raz le bol, c'est un sujet à la mode. »</p>	<p>Conseiller :</p> <ul style="list-style-type: none">- « Ah je vous comprends, on entend tellement de choses sur la diversité. Mais plus précisément qu'es-ce que cela évoque pour vous la « diversité » ? »- « Savez-vous que de la « diversité », vous en faites au quotidien »- « Un sujet à la mode, qu'entendez-vous par là ? »