

# RESULTATS ET PREMIERS ELEMENTS DE REPONSE DE LA COPEC EMPLOI

## Diversité et égalité de traitement

Une Enquête sur les besoins des entreprises en matière de prévention des discriminations et de promotion de la diversité a été réalisée en 2009 sous l'égide de la Commission pour la promotion de l'Egalité des Chances et la Citoyenneté (COPEC) de Loire-Atlantique.

Ce document vous présente la synthèse des résultats à ce questionnaire et vous invite à consulter le catalogue de ressources créé suite à cette enquête et mis en ligne sur le site de la préfecture de Loire-Atlantique. Ce catalogue peut s'adresser à la fois aux entreprises, associations, collectivités, particuliers...

### ➤ Synthèse des résultats au questionnaire

Toutes les thématiques en matière de prévention de la discrimination à l'emploi et de promotion de la diversité ont été choisies a minima 11 fois par les 32 entreprises ayant répondu au questionnaire de la COPEC Emploi. Parmi ces 10 thématiques 8 ont été choisies à plus de 50%. Les supports paraissant les plus appropriés à ces thématiques sont différents d'une thématique à une autre. En outre, pour une même thématique plusieurs supports peuvent sembler appropriés.

THEMATIQUES	% (choix/32)	Plaquette, guide, liens Internet	Travail d'échange de pratiques	Forums et conférences	Actions de formation
Sensibiliser et accompagner les salariés de son entreprise à la non discrimination (du dirigeant à l'ensemble des salariés)	75% (24/32)	46% (11/24)	42% (10/24)	25% (6/24)	46% (11/24)
S'approprier le cadre juridique en matière de discrimination	69% (22/32)	55% (12/22)	18% (4/22)	32% (7/22)	27% (6/22)
Se garantir un recrutement non discriminant	63% (20/32)	45% (9/20)	30% (6/20)	40% (8/20)	35% (7/20)
Mieux faire connaître son entreprise auprès d'un public élargi pour diversifier ses recrutements	59% (19/32)	63% (12/19)	32% (6/19)	21% (4/19)	0% (0/19)
Identifier le réseau des acteurs de l'emploi (service public, associations...) et leurs offres de service afin de diversifier les candidatures (sourcing)	59% (19/32)	47% (9/19)	16% (3/19)	58% (11/19)	16% (3/19)
Formaliser son engagement dans la lutte contre les discriminations et pouvoir le communiquer	56% (18/32)	44% (8/18)	50% (9/18)	17% (3/18)	17% (3/18)
Diversifier ses recrutements : enjeux et intérêts pour l'entreprise	56% (18/32)	24% (4/17)	47% (8/17)	41% (7/17)	18% (3/17)
S'assurer de l'égalité de traitement dans la gestion des carrières de son personnel	50% (16/32)	50% (8/16)	50% (8/16)	19% (3/16)	25% (4/16)
Etablir un état des lieux de la diversité dans votre entreprise	44% (14/32)	21% (3/14)	57% (8/14)	7% (1/14)	7% (1/14)
Elaborer et négocier un accord d'entreprise privilégiant la diversité	34% (11/32)	18% (2/11)	27% (3/11)	36% (4/11)	27% (3/11)

*Pour chaque thématique, le total des supports n'est pas forcément égal à 100%. Les entreprises ayant choisi la possibilité de 1, 2, 3 ou 4 supports pour chaque thématique. Attention à la manipulation des chiffres de ce petit effectif.*

Les vécus, actions, participations et commentaires sont très diversifiés. Certaines entreprises sont prêtes à témoigner de leurs expériences et/ou de leurs actions en matière de discrimination et de diversité. Au total, 7 entreprises sont prêtes à témoigner sous des formes diverses : en entretien individuel, en échanges en collectif (Manifestation, forum, tour de tables...) et par écrit.

En ce qui concerne, les attentes exprimées plus librement par les entreprises, elles sont relativement explicites et reprennent pour certaines les thématiques proposées :

<b>Attentes proches des thématiques proposées</b>	<b>Autres attentes</b>
<i>Mieux comprendre le fonctionnement de la HALDE et des risques encourus.</i>	<i>Partenariat « agences privées pour l'emploi » et « agences publiques pour l'emploi ».</i>
<i>Intéressée par tout témoignage ou action concrète d'autres entreprises et plus particulièrement de PME n'ayant pas les moyens « corporate » à disposition des grands groupes.</i>	<i>Que les marchés publics valorisent les entreprises menant des actions de lutte contre la discrimination dans le cadre d'une stratégie de performance globale.</i>
<i>Mode de recrutement, de promotion, d'avancement non discriminant dans la fonction publique territoriale.</i>	
<i>Mise à disposition de mini-guide favorisant la non discrimination.</i>	

## ➤ Premiers éléments de réponse apportés par la COPEC emploi

L'analyse des résultats aux questionnaires a inspiré quelques propositions que les membres de la COPEC Emploi ont validées, lors de la réunion de présentation de l'analyse, et enrichies grâce à la collaboration des partenaires.

La COPEC Emploi a bien pris en compte les besoins exprimés et souhaite apporter aux entreprises des premiers éléments de réponses à travers :

- Un aperçu des canaux de diffusion d'une offre d'emploi et les coordonnées de partenaires institutionnels et associatifs
- Un répertoire descriptif de sites Internet sur la promotion de la diversité et la prévention de la discrimination à l'emploi
- Un catalogue de ressources (article, plaquette, guide)

Tous ces documents sont à retrouver sur le site : [www.loire-atlantique.pref.gouv.fr](http://www.loire-atlantique.pref.gouv.fr)

Par ailleurs, la COPEC Emploi est en réflexion sur une action à proposer en 2010 tels que des petits déjeuners thématiques, ciblés sur les besoins identifiés par les entreprises, et permettant à la fois de recueillir de l'information et d'échanger.

En outre, la COPEC Emploi retient également l'idée de la valorisation par les marchés publics des entreprises menant des actions de lutte contre la discrimination dans le cadre d'une stratégie de performance globale.