



# « QUARTIERS LIBRES POUR L'EMPLOI » FAIT ETAPE A MARSEILLE

**3 FEVRIER 2009**

UN TOUR DE FRANCE POUR L'EMPLOI  
DES HABITANTS DES QUARTIERS

Dossier de **presse**

Partenaires média :



Partenaires locaux :



# Sommaire

▶	<b>Communiqué de presse</b>	<b>3</b>
▶	<b>Les organisateurs</b>	<b>4</b>
▶	<b>Le Programme</b>	<b>6</b>
	• Rencontre Emploi et Diversité	
▶	<b>Le tour de France pour l'emploi dans les quartiers</b>	<b>8</b>
	• « Quartiers Libres Pour l'Emploi », pourquoi maintenant ?	
	• C'est quoi, « Quartiers Libres Pour l'Emploi » ?	
▶	<b>Zoom sur les étapes du Tour de France</b>	<b>12</b>
	• Les partenaires nationaux	
	• La Charte de la diversité	
	<b>Contact presse</b>	<b>17</b>

## « Quartiers Libres Pour l'Emploi », un tour de France pour l'emploi des habitants des quartiers initié par Claude Bébéar et Fadela Amara, fait étape à Marseille !

Claude Bébéar, initiateur de la Charte de la diversité, et Fadela Amara, Secrétaire d'Etat chargée de la politique de la ville, ont entamé, le 22 octobre dernier, un tour de France en faveur de l'emploi des habitants des quartiers.

Forums emploi, rencontres inter-entreprises, échanges écoles-entreprises, séances de signatures de la Charte de la diversité... 15 étapes pour aller à la rencontre des entreprises qui agissent déjà et inciter un nombre toujours plus grand d'entre elles à s'engager.

De Saint-Denis à Toulouse, en passant par Clermont-Ferrand, Strasbourg et Marseille, les 15 étapes de **Quartiers Libres Pour l'Emploi**, organisées par le Secrétariat Général de la Charte de la diversité et ses partenaires, viennent mettre en lumière les initiatives des entreprises en faveur de l'emploi dans les quartiers et mobiliser le monde économique. Beaucoup d'entreprises ont en effet pris conscience de l'enjeu que représente le chômage des banlieues. Mais il reste encore beaucoup à faire !

Pour Fadela Amara, « *c'est aussi dans nos quartiers populaires que se forme l'élite de demain, il faut tout faire pour que les quartiers populaires et les chefs d'entreprises, se rencontrent, se connaissent, s'approprient et, finalement, s'apprécient. C'est particulièrement nécessaire dans le contexte actuel de resserrement de l'économie* ».

Comme l'explique Claude Bébéar : « *Les discriminations constituent un dysfonctionnement qui touche à la cohésion de notre société mais également au développement de notre économie. Avec une économie mondialisée et une concurrence qui se fait de plus en plus rude, les entreprises ne peuvent se passer d'un pan entier de compétences !* »

### Zoom sur la rencontre « Emploi et diversité » organisée à Marseille dans le cadre du tour de France « Quartiers libres pour l'emploi »

Le 3 février, IMS-Entreprendre pour la Cité, le PLIE MPM Centre et Euroméditerranée organisent à Marseille une rencontre **Emploi et Diversité** en présence de Fadela Amara et de Claude Bébéar.

Cette dixième étape du tour de France « Quartiers libres pour l'emploi » débutera par des ateliers de présentation d'entreprises et de simulations d'entretiens d'embauche qui réuniront 40 demandeurs d'emploi et 20 représentants d'entreprises. L'occasion de coacher dans leur recherche d'emploi des candidats en difficulté, de tous âges.

Une table ronde, intitulée « **Emploi et diversité en actions à Marseille** » permettra de poursuivre les échanges et de repérer des initiatives exemplaires en matière de diversité et d'insertion. Des chefs d'entreprises témoigneront à cette occasion de leur engagement en faveur de l'emploi et de la lutte contre les discriminations à Marseille dans le cadre de la Charte de la diversité et du Label Empl'itude. L'occasion de mettre à l'honneur les entreprises qui ont obtenu le Label Empl'itude, et aussi d'encourager de nouvelles entreprises à rejoindre ce mouvement et à signer la Charte de la diversité.

Réunissant une centaine de représentants d'entreprises, cette rencontre est organisée en partenariat et avec le soutien de plusieurs réseaux locaux : la Cité des Entrepreneurs, l'UPE13, FACE, la Maison de l'Emploi de Marseille et les partenaires du Label Empl'itude.

Les entreprises participantes: Adecco, Allio, Arcade Assistance, Axa, BNP Paribas Personal Finance, Casino, Cogepart, COMPASS Group, Deloitte, Dyvernet, FIH, EDF PACA, GDF-Suez, GILCLAUDE, Hôtel Ibis Joliette, Hôtel Kyriad, Ikéa, ISS, Kiasma, Les Citadines, Manpower, MdR Fonfrede, Médiapost, Restaurant l'Entrecôte, Synergie, La Table de Cana,...

Les nouveaux signataires de la Charte de la diversité : A COM Z MULTIMEDIA, Allio, MDR FONFREDE, Manpower Aix-Marseille, Profil, Synergie Marseille....

#### Contacts Presse :

IMS - Entreprendre pour la Cité / « Quartiers Libres Pour l'Emploi » : Elisabeth Fuchs / [fuchs@imsentreprendre.com](mailto:fuchs@imsentreprendre.com) / Tél. 06 66 37 20 56

PLIE MPM Centre / Label Empl'itude : Christine Cabigioussu / [ccabigioussu@plie-mpmcentre.com](mailto:ccabigioussu@plie-mpmcentre.com) / Tél. 04 96 11 55 22

Euroméditerranée : Anthony Abihssira / [anthony.abihssira@euromediterranee.fr](mailto:anthony.abihssira@euromediterranee.fr) / Tél. 04 91 45 45 37

# Les organisateurs

## La dynamique Espoir Banlieues



**Fadela Amara**, chargée de la politique de la ville depuis le 19 juin 2007, insuffle une nouvelle dynamique avec le programme Espoir Banlieues. L'emploi, notamment des jeunes des quartiers, est au centre de cette nouvelle politique. **L'engagement national pour l'emploi des jeunes** a été signé par 68 entreprises et 18 fédérations et associations d'entreprises ; il porte sur près de 70 000 offres d'embauches sur 3 ans. Près de 15 000 ont déjà été pourvues.

La dynamique Espoir Banlieues c'est aussi le lancement de 45 000 contrats d'autonomie, qui visent à connecter les jeunes et l'entreprise. Le soutien de création de 20.000 nouvelles entreprises dans nos quartiers.

C'est également des dispositifs en matière d'éducation pour lutter contre le décrochage scolaire avec l'accueil en 2008 de plus de 4 500 jeunes dans les écoles de la 2<sup>e</sup> chance, la création de 30 pôles d'excellence dans les quartiers et plus de 1 600 places en internats d'excellence ouverts à la rentrée dont 47% sont réservées aux filles.

## La Charte de la diversité



La Charte de la diversité est un **texte d'engagement proposé à la signature de toute entreprise qui lutte contre les discriminations dans le domaine de l'emploi** et décide d'œuvrer en faveur de la **diversité**.

Début 2004, « Les oubliés de l'égalité des chances », rapport co-écrit par Yazid Sabeg et Laurence Méhaigerie et publié par l'Institut Montaigne, lançait l'idée d'une Charte de la diversité. Le 22 octobre 2004, la Charte de la diversité, **rédigée et proposée par Claude Bébéar et Yazid Sabeg**, était lancée et signée par 33 dirigeants d'entreprises. En janvier 2009, plus de 2000 entreprises avaient rejoint le mouvement.

Le Secrétariat général de la Charte de la diversité est hébergé depuis 2005 par IMS-Entreprendre pour la Cité. Il promeut la Charte sur l'ensemble du territoire et capitalise les bonnes pratiques pour mieux mutualiser les avancées des entreprises.

## IMS-Entreprendre pour la Cité



Créé en 1986, **IMS-Entreprendre pour la Cité fédère un réseau de plus de 200 entreprises en les accompagnant dans leurs démarches d'Engagement Sociétal**. L'association aide les entreprises à développer des initiatives créatrices de valeur pour les territoires où elles sont implantées et génératrices d'une plus grande équité sociale: insertion des publics potentiellement discriminés (notamment dans les quartiers sensibles), promotion de la non-discrimination et gestion de la diversité, partenariats de solidarité, accès des produits et services aux populations en difficulté, soutien au développement socio-économique local... Plus largement, l'IMS invite les entreprises à ouvrir de nouvelles voies de collaboration avec les autres acteurs de la Cité. Le Pôle Entreprises & Quartiers a développé le Club Entreprises & Quartiers de l'IMS à Marseille en 2007. Il anime par ailleurs une quinzaine de clubs en France.

IMS-Entreprendre pour la Cité héberge, depuis 2005, le Secrétariat général de la Charte de la diversité.

## Le PLIE MPM Centre



Le Plan Local pour l'Insertion et l'Emploi Marseille Provence Métropole Centre est un programme partenarial qui a pour objectif de **stabiliser sur des emplois durables des personnes qui en étaient jusque-là écartées du fait de leurs difficultés sociales et professionnelles**.

**Chaque année, le PLIE MPM Centre accompagne plus de 2000 personnes vers l'emploi.**

L'action du PLIE se caractérise par une méthodologie d'accompagnement à l'emploi spécifique, basée d'une part sur l'élaboration de profils de compétences (savoirs faire et savoir être) compatibles avec les exigences des emplois de premier niveau de qualification du territoire et, d'autre part, sur le principe de transfert de compétences. Son action se caractérise ensuite par la place prépondérante accordée aux entreprises du territoire dans la construction même du parcours de ses adhérents, à travers **300 cadres dirigeants et/ou chefs d'entreprises et plus de 200 entreprises**.

Depuis sa création, le PLIE a permis le retour à un emploi durable de plus de 4000 personnes.

## Euroméditerranée et la Cité des entrepreneurs d'Euroméditerranée



Lancée il y a plus de dix ans, l'opération d'intérêt national Euroméditerranée engage la réhabilitation d'un périmètre de 480 hectares au coeur de la métropole marseillaise. Opération de réaménagement urbain mais aussi de développement économique, social et culturel, Euroméditerranée est un accélérateur de l'attractivité et du rayonnement de la métropole marseillaise entre l'Europe et la Méditerranée.



Le projet est porté par l'État et les collectivités (la Ville de Marseille, le Conseil général des Bouches-du Rhône, le Conseil régional Provence-Alpes-Côte d'Azur, la Communauté urbaine Marseille Provence Métropole avec l'appui de l'Union européenne).

Euroméditerranée est l'un des moteurs de l'emploi de Marseille : 20 000 emplois ont été créés ou se sont implantés depuis le lancement de l'opération. Le pôle d'affaire de la Joliette regroupe aujourd'hui 700 entreprises et compte plus de 11 000 emplois.

La dynamique insufflée par Euroméditerranée sur l'économie et l'emploi, se double d'un engagement fort en faveur de l'insertion et de la formation pour promouvoir un développement économique équitable.

Cet engagement en faveur de l'équité économique et de la cohésion sociale se concrétise par un programme dédié à l'emploi, l'insertion et la formation, monté en partenariat avec les entreprises et les acteurs de l'emploi.

La Cité des Entrepreneurs d'Euroméditerranée est une association d'entrepreneurs, qui rassemble 300 entreprises autour du projet Euroméditerranée.

Très active sur le champ de l'emploi, **la Cité des Entrepreneurs a lancé le programme « Entreprises citoyennes d'Euroméditerranée », animé par le PLIE MPM centre et soutenu par l'Etablissement public Euroméditerranée.**

Ce programme permet aux demandeurs d'emploi de tout niveau de qualification et habitant le centre ville de Marseille, de bénéficier au cours de leur recherche d'emploi des conseils des chefs d'entreprises ou cadres dirigeants membres de la Cité des Entrepreneurs.

Euroméditerranée et La Cité des entrepreneurs sont signataires du protocole du Label Empl'itude, et participent activement à sa promotion.

## Le Label Empl'itude

Le label Empl'itude est un dispositif territorial de labellisation des entreprises qui mènent des actions en faveur de l'insertion professionnelle et de l'emploi.

Le label Empl'itude est le premier et unique label territorial en faveur de l'emploi en France.

Référencé par l'Agence Française de NORmalisation (AFNOR), le label Empl'itude répond à des modalités d'engagement claires et précises des entreprises candidates à la labellisation. Elles sont contenues dans l'Accord AFNOR «engagement des entreprises de l'agglomération marseillaise en faveur de l'insertion professionnelle» (consultable sur [www.afnor.org](http://www.afnor.org)).

Le label est accordé pour deux ans. Il est renouvelable.

L'engagement des entreprises labellisées porte sur les trois axes suivants :

- engagement relatif à l'accès à l'emploi des publics éloignés du marché du travail,
- engagement relatif à l'intégration et l'accompagnement des nouveaux salariés,
- engagement relatif à la diffusion de bonnes pratiques en faveur de l'insertion professionnelle.

On compte à fin janvier 2009, **14 entreprises labellisées et un objectif de 60 à la fin de l'année.** La mise en oeuvre du Label et son animation sont assurées par le PLIE MPM Centre, pour ses partenaires.



### Partenaires média :



### Partenaires locaux :



# Le programme



**3 FEVRIER 2009, MARSEILLE :  
RENCONTRE « EMPLOI ET DIVERSITE »**



Une étape organisée par  
IMS-Entreprendre pour la Cité, le PLIE MPM Centre et Euroméditerranée,

en collaboration avec la Cité des Entrepreneurs d'Euroméditerranée,  
la Maison de l'emploi de Marseille, l'UPE13, FACE et les partenaires du Label Empl'itude

Partenaires média :



Partenaires locaux :



# Rencontre « **Emploi et Diversité** »

La rencontre « **Emploi et diversité** » organisée à Marseille le 3 février 2009 constitue la dixième étape du tour de France « **Quartiers libres pour l'emploi** ».

Elle débutera par des ateliers de présentation d'entreprises et de simulations d'entretiens d'embauche qui réuniront 40 demandeurs d'emploi et 20 représentants d'entreprises.

Une table ronde, intitulée « **Emploi et diversité en actions à Marseille** » permettra de poursuivre les échanges et de repérer des initiatives exemplaires en matière de diversité et d'insertion. Des chefs d'entreprises témoigneront à cette occasion de leur engagement en faveur de l'emploi et de la lutte contre les discriminations à Marseille dans le cadre de la Charte de la diversité et du Label Empl'itude.

Cette rencontre est organisée par IMS-Entreprendre pour la Cité, le PLIE MPM Centre et Euroméditerranée en partenariat et avec le soutien de plusieurs réseaux locaux : la Cité des Entrepreneurs, l'UPE13, FACE, la Maison de l'Emploi de Marseille et les partenaires du Label Empl'itude.

La rencontre a lieu dans le centre ville de Marseille, dans le périmètre d'Euroméditerranée, là où la diversité est la plus présente et où une partie importante de la population est précarisée.

## **1ERE PARTIE : Ateliers « Présentation des entreprises et simulations d'entretiens d'embauche » (15h30-17h15, dans les locaux de Compass Group, 40 Bd de Dunkerque, Marseille)**

La première partie de l'après-midi est dédiée à des ateliers favorisant la rencontre directe entre représentants d'entreprises et demandeurs d'emploi présélectionnés par les acteurs locaux de l'emploi.

Réunissant 40 demandeurs d'emploi et 20 représentants d'entreprises, ces ateliers permettront aux entreprises de présenter leurs métiers et aux demandeurs d'emploi de s'entraîner aux entretiens d'embauche par des mises en situation individuelles réalisées par un responsable d'entreprise qui évaluera la capacité du demandeur d'emploi à promouvoir sa candidature et ses compétences.

Les entreprises participantes: Adecco, Arcade Assistance, Axa, BNP Paribas Personal Finance, Casino, Cogepart, COMPASS Group, Deloitte, Dyvernet, FIH, GDF-Suez, Hôtel Ibis Joliette, Hôtel Kyriad, Ikéa, ISS, Les Citadines, Manpower, MdR Fonfrede, Médiapost, Restaurant l'Entrecôte, Synergie, La Table de Cana,...

## **2ÈME PARTIE : Mise en perspective – Table ronde « Emploi et Diversité en actions à Marseille » (17h30-18h30, dans l'Amphithéâtre d'Euromed Management, 10 place de la Joliette, Marseille)**

Organisée en présence de **Claude Bébéar, Président de IMS-Entreprendre pour la Cité et de Fadela Amara, Secrétaire d'Etat chargée de la Politique de la Ville, tous deux initiateurs du tour de France « Quartiers libres pour l'emploi »**, la table ronde a pour objectif de dresser un état des lieux de la diversité en France et à Marseille et de valoriser des initiatives exemplaires d'acteurs locaux en matière de diversité et d'insertion.

La table ronde sera animée par Yves Blisson, Journaliste à La Chaîne Marseille

### **17h30 - Accueil**

**Sabine Bernasconi**, Vice Présidente de la Communauté Urbaine, Présidente du PLIE MPM Centre

**François Jalinot**, Directeur Général de l'Établissement Public d'Aménagement Euroméditerranée

### **INTERVENANTS :**

**Claude Bébéar**, Président de IMS - Entreprendre pour la Cité, en charge du Secrétariat général de la Charte de la diversité,

**Philippe Assedo**, Directeur du Centre de Relation Client BNP Paribas Personal Finances,

**Laurence Monrose**, Directrice Générale de Kiasma, Secrétaire Générale de la Cité des Entrepreneurs d'Euroméditerranée

**Fathia Ebrahiem**, parrainée dans le cadre d'Entreprises Citoyennes d'Euroméditerranée

**Rémy Bracq**, Directeur de secteur, Manpower Sud Est / Secteur Aix Marseille,

**Christian Cortambert**, Dirigeant d'Allio et Président de l'association du PLIE MPM Centre,

**Nathalie Alexandre**, Coordination interne DG EDF PACA,

**Eric Ammar**, Vice Président de l'UPE13 en charge de l'Emploi, et Directeur Général de GILCLAUDE,

**Stéphane Bessis**, Président CJD Marseille

### **Clôture par Fadela Amara, Secrétaire d'État chargée de la Politique de la Ville**

**18h30** : Mise à l'honneur des nouvelles entreprises labellisées Label Empl'itude et signature de la Charte de la diversité, suivie d'un point presse et d'un cocktail offert par l'Établissement Public d'Aménagement Euroméditerranée.

### POURQUOI MAINTENANT ?

#### ► Crise économique : la nouvelle donne

La City de Londres prévoit de supprimer 62 000 emplois entre 2008 et 2009. Nexity estime que 180 000 salariés sont menacés de chômage dans le secteur de l'immobilier. Le recourt à l'intérim est en chute et pour la première fois de son histoire, Microsoft, leader mondial de logiciel, va licencier.

« *Nous ne sommes pas immunisés contre les effets de l'économie* », a reconnu Steve Ballmer, PDG de Microsoft, jeudi 22 janvier 2009.

Il y a fort à parier que « *les chiffres du chômage soient mauvais pour un an* », comme l'a annoncé le 30 septembre dernier Laurent Wauquiez, Secrétaire d'Etat chargé de l'emploi. Une partie des chefs d'entreprises, inquiets, se positionnent comme attentistes et gèlent leurs recrutements, dans l'attente de meilleurs auspices.

#### Et l'emploi des habitants des banlieues, est-ce encore à l'ordre du jour alors...?

**Plus que jamais ! Alors que l'ampleur des discriminations est loin d'être un non-sujet en France, la crise risque de venir toucher encore plus fortement ces populations fragilisées.** Le taux de chômage des jeunes dans les zones urbaines sensibles est deux fois plus élevé que dans le reste du pays. Il atteint parfois 42 % (source : rapport 2007 de l'Observatoire national des zones urbaines sensibles).

De nombreuses études ont en effet démontré, ces dernières années, le lien entre le chômage de ces jeunes en difficulté et la discrimination dans l'emploi. Une étude réalisée par le Centre d'Analyse Stratégique en mars 2007 fait apparaître clairement la situation dans l'emploi des jeunes issus des banlieues. Une des pistes importantes d'explication réside dans la discrimination liée à l'origine des habitants des quartiers. Pour comparer les taux de réponse obtenus par les candidats portant un nom à consonance française et ceux portant un nom, par exemple, à consonance marocaine, un testing a été réalisé. Selon cette étude, « lorsque l'on recherche un emploi de serveur, les chances d'obtenir un entretien d'embauche sont au moins trois fois plus fortes pour les candidats qui signalent leur origine française par la consonance de leur nom et de leur prénom que pour les candidats qui signalent leur nationalité marocaine et qui ont un nom et un prénom d'origine marocaine. Dans le cas des comptables, ces différences sont encore plus marquées. Les candidats de nationalité et d'origine marocaines doivent en moyenne envoyer plus de dix fois plus de curriculum vitae pour obtenir autant d'invitations à des entretiens d'embauche que les candidats dont les noms et prénoms évoquent l'origine française ».

**Fadela Amara, Secrétaire d'Etat chargée de politique de la Ville**, est particulièrement consciente de ces inégalités de traitement face à l'emploi. Elle déclare : « *c'est aussi dans nos quartiers populaires que se forme l'élite de demain. Il faut tout faire pour que les quartiers populaires et les chefs d'entreprises, se rencontrent, se connaissent, s'approprient et, finalement, s'apprécient. C'est particulièrement nécessaire dans le contexte actuel de resserrement de l'économie* ».

**Alors que la crise économique sévit, les entreprises doivent également faire preuve d'une compétitivité renforcée.**

Pour ce faire, elles trouveront un fort intérêt économique et social à diversifier leurs sources de recrutement, c'est-à-dire à mettre en place des processus de ressources humaines encore davantage focalisés sur les compétences. Favoriser leur propre développement passe, en effet, avant tout par la recherche des meilleurs profils, sans distinction aucune d'origine ethnique, sociale ou culturelle. D'autant plus que cette diversité est garante d'innovation et de créativité pour l'entreprise.

Au-delà du recrutement, les entreprises ont divers champs à investiguer pour favoriser l'accès à l'emploi des habitants des quartiers sensibles. Il s'agit de mettre en place un système cohérent propre à intégrer réellement ces populations dans le monde économique. Partenariats avec l'Education Nationale, Formation pour une meilleure évolution professionnelle, Nouveaux partenariats de sourcing, Collaborations avec des structures d'insertion, Soutien à la création d'activité... Autant de domaines où l'entreprise peut davantage s'impliquer, car ils portent également des bénéfices pour l'entreprise (voir l'encadré ci-contre).

### **S'engager en faveur de la diversité : un atout pour l'entreprise**

#### **► Se mettre en conformité avec la loi et se prémunir d'une perte de réputation**

En s'engageant dans une démarche diversité, l'entreprise s'assure que ses modes de recrutement sont en conformité avec la loi ; elle prévient ainsi le risque de plainte pour discrimination ou la perte de réputation en cas de procès.

#### **► Démontrer son engagement en tant qu'entreprise socialement responsable**

Œuvrer en faveur de la diversité, c'est construire une image positive de l'entreprise vis-à-vis de ses clients, de ses fournisseurs, de ses salariés et des collectivités territoriales (attribution de marchés publics, réponse aux attentes éthiques des consommateurs et des collaborateurs, etc.).

#### **► Optimiser sa gestion des ressources humaines**

La gestion de la diversité, indissociable de l'égalité de traitement, conduit à une focalisation sur les compétences et favorise l'implication des salariés. Diversifier ses sources de recrutement et intégrer de nouveaux profils permet aussi de faire face aux pénuries de main d'œuvre.

#### **► Augmenter sa performance économique**

Sur le long terme, une équipe diversifiée permet de mieux comprendre les attentes de ses différents types de clientèle, de développer la capacité d'innovation de l'entreprise et de mieux s'adapter au changement.

Claude Bébéar, initiateur de la Charte de la diversité (voir la présentation p.16) porte, depuis de nombreuses années, ce discours auprès des chefs d'entreprises :

**« Révoltante sur le plan de l'éthique et de la morale, la discrimination en entreprise est aberrante sur le plan économique »** estime Claude Bébéar, fondateur et Président d'IMS-Entreprendre pour la Cité. Il ajoute : **« Toutes les entreprises, qu'elles soient grandes, moyennes ou petites, ont besoin des meilleures compétences et des meilleures volontés disponibles sur le territoire français. Ce n'est que lorsque l'entreprise aura intégré cette réalité que notre économie - et au final notre Société toute entière - se portera mieux ».**

La mobilisation pour ce Tour de France, « **Quartiers Libres Pour l'Emploi** », prend d'autant plus de sens dans le contexte économique actuel. Cette mobilisation rappellera l'intérêt de continuer à promouvoir la diversité pour construire une Economie et une Société plus fortes, toutes deux prêtes à affronter les difficultés de la mondialisation.

## ► Décentraliser la diversité : une nécessité

Le 13 décembre 2007, la Charte de la diversité réunissait l'ensemble des mouvements patronaux et chambres consulaires qui travaillent avec les PME pour un séminaire sur le thème : « Comment accompagner les PME dans la diversité ? ». A l'issue de cette journée, **l'ACFCI, l'APCM, la CGPME, le CJD, la FACE, le MEDEF et l'UPA<sup>1</sup> signaient des conventions de partenariat avec le Secrétariat général de la Charte de la diversité pour affirmer leur volonté de sensibiliser et d'accompagner les entreprises, et notamment les PME, sur l'ensemble du territoire français.** Celles-ci représentent en effet 70% de l'emploi en France : elles constituent un enjeu majeur pour la promotion de la diversité dans notre pays.

Par ailleurs, les PME du territoire français n'y échappent pas : elles sont soumises aux mêmes **sollicitations de la société civile** que les grandes entreprises. Elles sont souvent également les plus exposées à ces **risques juridiques** car les moins préparées à les parer.

L'opinion publique est attentive à la contribution de l'entreprise au développement d'une société plus équitable. Particulièrement depuis les émeutes d'octobre 2005, les attentes se font de plus en plus fortes. La société attribue de plus en plus à l'entreprise le rôle de rempart contre l'émiettement social. La sphère publique est donc spécifiquement attentive à la façon dont les entreprises gèrent la lutte contre les discriminations et à la manière dont elles favorisent l'égalité des chances.

Les plaintes déposées à la HALDE (Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Égalité des chances) ne cessent de croître : 1410 réclamations en 2005, 4058 en 2006 et... 6222 en 2007. Et avec plus de 50% des réclamations reçues, le domaine de l'emploi reste le plus important, secteurs privé et public confondus. Les principales causes de plaintes pour discriminations liées au recrutement touchant massivement l'origine (souvent croisée à l'origine sociale), pour 36.7% des dépositions. Toutes les entreprises, quelle que soit leur taille, sont donc placées devant l'obligation de prévenir ces risques juridiques. En effet, le refus d'embaucher, la sanction ou le licenciement d'une personne pour un motif discriminatoire est passible d'une peine d'emprisonnement de 3 ans et d'une amende maximale de 45000 euros.

Dans la continuité de ce mouvement d'expansion de la diversité vers les régions, le Tour de France « **Quartiers Libres Pour l'Emploi** » contribuera à la prise de conscience de nombreuses entreprises situées sur l'ensemble du territoire, tout en favorisant leur action.

### **Les 18 critères de discrimination reconnus illégaux par la loi** *Les habitants des quartiers sont souvent victimes de plusieurs de ces discriminations.*

- ▶ L'origine
- ▶ Le sexe
- ▶ Les mœurs
- ▶ L'orientation sexuelle
- ▶ L'âge
- ▶ La situation de famille
- ▶ Les caractéristiques génétiques
- ▶ L'appartenance à une ethnie
- ▶ L'appartenance à une nation
- ▶ L'appartenance à une race
- ▶ Les opinions politiques
- ▶ Les activités syndicales ou mutualistes
- ▶ Les convictions religieuses
- ▶ L'apparence physique
- ▶ Le patronyme
- ▶ Le handicap
- ▶ L'état de santé
- ▶ L'état de grossesse

<sup>1</sup> L'Assemblée des Chambres Françaises de Commerce et d'Industrie, l'Assemblée Permanente des Chambres de Métiers et de l'artisanat, la Confédération Générale des Petites et Moyennes Entreprises, le Centre des Jeunes Dirigeants, la Fondation Agir Contre l'Exclusion, le Mouvement des Entreprises de France et l'Union Professionnelle Artisanale.

► **Le concept : un Tour de France**

Claude Bébéar, initiateur de la Charte de la diversité et Président de IMS-Entreprendre pour la Cité, et Fadela Amara, Secrétaire d'Etat chargée de la politique de la ville, ont entamé le 22 octobre 2008 un tour de France en faveur de l'emploi des habitants des quartiers.

Forums emploi, rencontre inter-entreprises, échanges écoles-entreprises, séances de signature de la Charte de la diversité... 15 étapes pour aller à la rencontre des entreprises qui agissent déjà dans les régions et inciter un nombre toujours plus grand d'entre elles à s'engager.

De Saint-Denis à Toulouse, en passant par Clermont-Ferrand, Strasbourg et Marseille, les 15 étapes de **Quartiers Libres Pour l'Emploi**, organisées par le Secrétariat Général de la Charte de la diversité et ses partenaires, viennent mettre en lumière les initiatives des entreprises en faveur de l'emploi dans les quartiers et mobiliser le monde économique.

Ces 15 étapes permettront soit l'action directe inter-entreprises (dans le cadre de Forums ou de job datings par exemple), soit l'émulation inter-entreprises (via des colloques, rencontres et séances de signature de la Charte de la diversité).

Chaque rendez-vous local est organisé et soutenu par l'un des partenaires de la Charte de la diversité :

- **L'Agence nationale pour la Cohésion Sociale et l'Égalité des chances**
- **L'Assemblée des Chambres Françaises de Commerce et d'Industrie**
- **L'Assemblée Permanente des Chambres de Métiers**
- **Le Centre des Jeunes Dirigeants d'entreprises**
- **La Confédération Générale des Petites et Moyennes Entreprises**
- **La Fondation Agir Contre l'Exclusion**
- **IMS-Entreprendre pour la Cité**
- **Le Mouvement des Entreprises de France**
- **L'Union Professionnelle Artisanale**

# ZOOM SUR LES ETAPES DU TOUR DE FRANCE

## « QUARTIERS LIBRES POUR L'EMPLOI »

► 22 octobre : Lancement du tour de France - Journée « Agir et recruter dans et avec les quartiers »

### IMS-Entreprendre pour la Cité, Paris

---



Première étape du Tour de France « Quartiers Libres Pour l'Emploi », cette journée « Agir et recruter dans et avec les quartiers », organisée par IMS-Entreprendre pour la Cité, a permis d'aller à la rencontre de responsables d'entreprises et acteurs de terrain déjà engagés, pour partager et échanger avec eux. Les participants ont pu visiter un MarketPlace (Salon des bonnes pratiques) présentant les initiatives d'entreprises innovantes.

Pour amorcer le mouvement « Quartiers libres pour l'emploi », Claude Bébéar et Yamina Benguigui ont décerné les Trophées « Entreprises & Quartiers » à 6 entreprises particulièrement innovantes dans leur action en faveur de l'emploi dans les quartiers.

- **CARI**, pour son dispositif de formation « Cari Jeunes... dans le métier » (Catégorie *Formation*)
- **La Méditerranéenne De Nettoyage**, pour ses actions pionnières en matière de lutte contre l'illettrisme (Catégorie *Intégration dans l'emploi*).
- **Renault et Dassault Systèmes**, pour leur programme commun « Course en Cours », destiné à changer l'image de la science auprès des collégiens et lycéens des zones défavorisées (Catégorie *Éducation*)
- **GE**, pour ses forums de l'emploi dédiés à la diversité (Catégorie *Recrutement*)
- **Schneider Electric**, pour son partenariat avec l'ADIE, qui permet à des personnes éloignées du monde professionnel de créer leur propre emploi, en particulier dans le secteur de l'énergie (Catégorie *Soutien à la création d'activité*)
- **SNCF**, pour sa politique d'achats solidaires (Catégorie *Collaboration avec les Structures d'Insertion*)

► 27 octobre : Job dating et simulations d'entretien

### Club des 1000 entreprises citoyennes d'Auvergne / CCI d'Auvergne, Clermont-Ferrand

---



Le club des 1000 entreprises citoyennes d'Auvergne (Chambre de Commerce et d'Industrie d'Auvergne) a proposé à 200 candidats d'assister à quatre ateliers dans la même journée : présentations des métiers, conseils en orientation, préparation aux entretiens et Job Dating. Ces quatre manifestations ont permis aux jeunes de se rapprocher du monde de l'entreprise.

Plusieurs collectivités territoriales se sont engagées en signant la Charte de la diversité, tout comme des entreprises membres du Centre des Jeunes Dirigeants.

► 12 novembre : Forum Emploi & Diversité

### IMS-Entreprendre pour la Cité, en partenariat avec Total, La Défense

---



L'association IMS-Entreprendre pour la Cité a organisé, en partenariat avec Total, un forum de recrutement dédié aux jeunes diplômés issus des quartiers défavorisés, avec ou sans expérience. Ce forum a réuni 12 entreprises en phase de recrutement et engagées dans des démarches en faveur de l'égalité des chances, pour 200 postes à pourvoir.

► 21 novembre : Quinzaine de la diversité

### Solid'Ere, Dijon

---



Quarante entreprises ont signé la Charte de la diversité lors de la séance de signature du 21 novembre 2008, organisée par l'association Solid'ere. Cette séance a été suivie par une présentation des bonnes pratiques des entreprises actives du territoire. La rencontre s'est déroulée dans le cadre de la deuxième édition de la Quinzaine de la diversité.

► **25 novembre : Séance de signature de la Charte de la diversité**

**CCI Grenoble / IMS-Entreprendre pour la Cité, Grenoble**

---



« La diversité : un enjeu, une richesse, une opportunité pour l'entreprise et ses salariés », tel est le thème de la conférence qui a réuni le 25 novembre 2008 Claude Bébéar, Laurent Wauquiez et les chefs d'entreprises de la région Grenobloise. Cette rencontre, organisée par la Chambre de Commerce et d'Industrie de Grenoble et la Préfecture d'Isère, en partenariat avec IMS-Entreprendre pour la Cité, a permis le témoignage d'entreprises locales sur les actions mises en place en faveur de la diversité dans la région.

► **2 décembre : Forum de recrutement**

**MEDEF Lyon-Rhône, Lyon**

---



Le 2 décembre, le MEDEF Lyon-Rhône et "Mode d'emploi Rhône" ont organisé à Lyon un Forum Emploi qui a permis le rapprochement entre jeunes des quartiers et entreprises qui recrutent.

Ce forum de recrutement a réuni une dizaine d'entreprises et une cinquantaine de jeunes de tous niveaux de qualification, identifiés au préalable par « Mode d'Emploi Rhône ». Les recruteurs ont également échangé avec les candidats sur leurs difficultés spécifiques d'accès à l'emploi.

► **9 décembre : Colloque « Les entreprises zooment sur les quartiers »**

**MEDEF Haute-Garonne, Toulouse**

---



Le MEDEF Haute-Garonne, en lien avec l'ACSE Midi-Pyrénées, a reçu, au quartier du Mirail, les entreprises et les acteurs régionaux de l'emploi afin d'échanger sur l'insertion professionnelle des jeunes diplômés. Les débats se sont articulés autour de différentes thématiques : l'accueil des jeunes des collèges des ZUS en entreprise, le parcours des jeunes diplômés en recherche d'emploi, la création d'activité ou encore les collaborations avec les structures d'insertion par l'activité économique.

► **16 décembre : Colloque « Entreprendre dans les quartiers »**

**Centre des Jeunes Dirigeants, Strasbourg**

---



Cette rencontre d'échanges organisée par le CJD a eu pour objectif de répondre à la question suivante : « *Comment la dynamique de projet permet d'accompagner les habitants des quartiers sensibles vers l'emploi et de changer le regard que les chefs d'entreprise portent sur ces quartiers ?* ».

Cette rencontre s'est articulée autour de tables rondes consacrées à l'accompagnement d'habitants des quartiers par des chefs d'entreprise vers la création d'entreprise.

► **19 décembre :**

**Séance de signature de la Charte de la diversité et rencontre-débat avec le club des entreprises signataires**

**Mairie de Besançon, Besançon**

---



La journée a été orchestrée par la Mairie de Besançon autour de deux temps forts : une signature de la Charte de la diversité par des nouvelles entreprises issues du bassin d'emploi et une rencontre-débat avec les entreprises signataires de la Charte.

► **3 février : Rencontre « Emploi et Diversité »**

**Euroméditerranée / IMS-Entreprendre pour la Cité / PLIE MPM Centre, Marseille**

---

 EUROMÉDITERRANÉE

La rencontre s'articule autour de présentations d'entreprises et de simulations d'entretiens d'embauche. Elle réunit 40 demandeurs d'emploi et 20 représentants d'entreprises.



Une table ronde, intitulée « Emploi et diversité en actions à Marseille », est organisée en 2<sup>e</sup> partie d'après-midi. Elle a pour objectif de permettre le repérage des initiatives exemplaires en matière de diversité et d'insertion. Des chefs d'entreprises témoigneront à cette occasion de leur engagement en faveur de l'emploi et de la lutte contre les discriminations à Marseille dans le cadre de la Charte de la diversité et du Label Empl'itude.

Cet événement bénéficie du soutien de partenaires locaux : la Cité des Entrepreneurs, l'UPE13, FACE et les partenaires du Label Empl'itude.

► **4 février : Lancement d'un club diversité**

**FACE Grand-Toulon / UPV, Toulon**

---



Le club FACE Grand Toulon et l'Union Patronale du Var organisent une réunion-débat autour de témoignages d'entreprises. A cette occasion, ils lanceront un club diversité réunissant des entreprises des deux réseaux. Leur objectif commun : travailler sur leur process de ressources humaines et leurs modes de recrutement pour favoriser plus de diversité. Une séance de signatures de la Charte se déroulera simultanément.

► **12 février : Forum pour l'Emploi**

**Nice Côte d'Azur / IMS-Entreprendre pour la Cité, Nice**

---



La Communauté Urbaine de Nice Côte d'Azur organise le 12 février 2009 son 4<sup>e</sup> Forum pour l'Emploi qui réunira 200 entreprises participantes et 9000 visiteurs.

En complément des postes proposés et des ateliers programmés pour présenter les métiers et dispositifs de l'emploi, une table ronde dédiée spécifiquement à la lutte contre les discriminations sera organisée en partenariat avec IMS-Entreprendre pour la Cité. Elle permettra de faire connaître les initiatives des entreprises et des collectivités engagées localement contre les discriminations et pour l'emploi des habitants des quartiers.

► **Mars : Rencontre cédants et repreneurs d'entreprises**

**CGPME Ile-de-France, Paris**

---



LA CGPME île de France lance, en lien avec Mozaik RH, « Transition », une opération spécifique de reprises d'entreprises par des jeunes des quartiers. Ces reprises d'entreprises passeront par une rencontre entre les cédants potentiels et les jeunes repreneurs.

La reprise d'entreprises sera facilitée par l'accompagnement des jeunes repreneurs (formation continue et en alternance) et la constitution de binômes cédants / repreneurs.

► **31 mars : Clôture de Quartiers Libres Pour l'Emploi**

**Secrétariat général de la Charte de la diversité, Paris**

---



Un événement qui permettra la rencontre des réseaux d'entreprises et des associations représentant les jeunes des quartiers. L'occasion de faire ensemble un bilan sur la mobilisation des entreprises sur la question de l'emploi des habitants des quartiers, ainsi que de dessiner ensemble les perspectives sur la Charte de la diversité et ses missions.

# « QUARTIERS LIBRES POUR L'EMPLOI » :

## LES PARTENAIRES NATIONAUX



**Ministère de l'Économie, de l'Industrie et des Finances**



MINISTÈRE DE L'ÉCONOMIE  
DE L'INDUSTRIE ET DE L'EMPLOI

« Je soutiens l'initiative de Quartiers libres pour l'emploi, car il est primordial d'impliquer au maximum les entreprises sur les thématiques développées tout au long de ce tour de France. Je tiens, notamment, à encourager les entreprises qui utilisent des méthodes de recrutement innovantes faisant davantage la part aux compétences et à la motivation, ou celles qui s'engagent dans des actions très concrètes comme le parrainage de jeunes des quartiers, le soutien financier à des structures de formation ou d'insertion de jeunes peu qualifiés, etc. »

**Laurent Wauquiez, Secrétaire d'État chargé à l'emploi**

**Secrétariat d'État chargé de la Politique de la Ville**



**Secrétariat d'État  
à la Politique  
de la Ville**

« C'est aussi dans nos quartiers populaires que se forme l'élite de demain. Il faut tout faire pour que les quartiers populaires et les chefs d'entreprises, se rencontrent, se connaissent, s'appivoisent et, finalement, s'apprécient. C'est particulièrement nécessaire dans le contexte actuel de resserrement de l'économie »

**Fadela Amara, Secrétaire d'État chargée de la politique de la ville**

« Les discriminations constituent un dysfonctionnement qui touche à la cohésion de notre Société mais également au développement de notre économie. A l'heure où l'économie se mondialise et la concurrence se fait de plus en plus rude, les entreprises ne peuvent se passer d'un pan entier de compétences ! »

**Claude Bébéar, Président d'IMS-Entreprendre pour la Cité, en charge  
du Secrétariat général de la Charte de la diversité**

La Charte de la diversité est un texte d'engagement proposé à la signature de toute entreprise, quelle que soit sa taille, qui souhaite **lutter contre les discriminations dans le domaine de l'emploi et décide d'œuvrer en faveur de la diversité**. Elle exprime la volonté d'agir des entreprises pour mieux refléter, dans leurs effectifs, la diversité de la population française.

Articulée autour de 6 articles, la Charte guide l'entreprise dans la mise en place de nouvelles pratiques, en y associant l'ensemble de ses collaborateurs et partenaires. Elle les incite à **mettre en œuvre une politique de gestion des ressources humaines centrée sur la reconnaissance et la valorisation des compétences individuelles**. L'entreprise favorise ainsi la cohésion et l'équité sociale, tout en augmentant sa performance.

La Charte compte aujourd'hui **plus de 2000 entreprises signataires**. Elle permet aux entreprises :

- ▶ d'ouvrir le débat et les échanges sur la discrimination et la diversité
- ▶ de se faire identifier par les candidats, la presse, les associations militantes, les autres entreprises et de nombreuses parties prenantes, comme entreprise engagée
- ▶ de mettre en valeur et échanger ses pratiques en faveur de la diversité
- ▶ de poser le premier jalon d'une politique diversité.

### ▶ **L'historique de la charte**

L'idée d'une Charte est lancée en janvier 2004 dans un rapport publié par l'Institut Montaigne "Les oubliés de l'égalité des chances", co-écrit par Yazid Sabeg et Laurence Méhaignerie. La Charte est alors rédigée et proposée par Claude Bébéar et Yazid Sabeg le 22 octobre 2004 à 33 grandes entreprises et PME qui en seront les premières signataires. La Charte est soutenue par les principales organisations patronales, de nombreux réseaux d'entreprises et des organismes publics :

l'ACFCI, l'ACSE, l'ANPE, Alliances, l'APCM, l'ANDRH, la CGPME, le CJD, la DGEFP, la DPM qui est devenu la DAIC, la FACE, Entreprise et Personnel, la Halde, IMS-Entreprendre pour la Cité, l'Institut de l'entreprise, le MEDEF, l'UPA et le FSE.

### ▶ **Le Secrétariat général de la Charte de la diversité**

Un Secrétariat général de la Charte de la diversité a été installé, en septembre 2005, à IMS-Entreprendre pour la Cité. Son rôle est de promouvoir la Charte de la diversité sur le territoire national, en lien avec les partenaires privés et publics de la Charte. Il recense et diffuse des outils d'accompagnement à l'attention des entreprises, leurs bonnes pratiques et centralise les signatures de la Charte.

## La Charte de la diversité, texte d'engagement

Favoriser le pluralisme et rechercher la diversité au travers des recrutements et de la gestion des carrières est un facteur de progrès pour l'entreprise. Une telle démarche contribue à son efficacité et à la qualité de ses relations sociales. Elle peut avoir un effet positif sur l'image de l'entreprise vis-à-vis de ses clients, de ses prestataires extérieurs et de ses consommateurs, en France et dans le reste du monde.

La Charte de la diversité adoptée par notre entreprise a pour objet de témoigner de notre engagement, en France, en faveur de la diversité culturelle, ethnique et sociale, au sein de notre organisation.

En vertu de cette Charte, nous nous engageons à :

1. **Sensibiliser et former** nos dirigeants et collaborateurs impliqués dans le recrutement, la formation et la gestion des carrières aux enjeux de la non-discrimination et de la diversité.
2. **Respecter et promouvoir l'application du principe de non-discrimination** 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.
3. **Chercher à refléter la diversité de la société française** et notamment sa diversité culturelle et ethnique dans notre effectif, aux différents niveaux de qualification.
4. **Communiquer** auprès de l'ensemble de nos collaborateurs notre engagement en faveur de la non-discrimination et de la diversité, et informer sur les résultats pratiques de cet engagement.
5. Faire de l'élaboration et de la mise en œuvre de la politique de diversité **un objet de dialogue** avec les représentants des personnels.
6. **Inclure dans le rapport annuel un chapitre descriptif** de notre engagement de non-discrimination et de diversité : actions mises en œuvre, pratiques et résultat.

**A LIRE : « Quand les entreprises s'engagent en banlieue », aux Editions Autrement**

**Auteur : Anne Dhoquois, en partenariat avec IMS-Entreprendre pour la Cité**



À partir des initiatives du réseau IMS-Entreprendre pour la Cité et de sources diverses (cabinets de conseil, syndicats, chambres consulaires, entreprises signataires de la charte de la diversité...), Anne Dhoquois est allée à la rencontre de DRH, d'entrepreneurs, de salariés appartenant à des PME comme à de grands groupes partout en France. Documents et interviews à l'appui, elle décortique l'expérience de chaque entité en direction des quartiers et de leurs habitants, son histoire, son mode de concrétisation, son évaluation, ses échecs, ses réussites, etc. Véritable guide pratique, le livre donne également la part belle aux nombreux partenaires, publics ou privés, des entreprises dans la mise en place de leur politique en faveur des banlieues, facilitant ainsi à d'autres le passage à l'acte. Car les démarches varient : financement d'associations de terrain, soutien à la formation, élargissement de la politique de recrutement, parrainage et tutorat d'individus, aide à la création d'entreprises... L'auteur a ainsi sélectionné une centaine de dispositifs

prometteurs et exemplaires et, pour mieux les incarner, propose une dizaine de portraits d'individus impliqués à des niveaux différents dans ce processus « gagnant-gagnant ».

Le cahier pratique comprend, par ailleurs, une liste des financements européens, dispositifs nationaux et partenaires institutionnels ainsi que des fiches méthodologiques.

### Contacts presse

#### Elisabeth Fuchs

Responsable Antenne IMS Nice-Azur  
IMS-Entreprendre pour la Cité,  
Structure en charge du Secrétariat Général de la Charte de la diversité  
☎ 06 66 37 20 56  
✉ [fuchs@imsentreprendre.com](mailto:fuchs@imsentreprendre.com)

#### Secrétariat général de la Charte de la diversité

IMS-Entreprendre pour la Cité  
141, avenue de Clichy – 75017 Paris  
✉ [charte-diversite@imsentreprendre.com](mailto:charte-diversite@imsentreprendre.com)  
[www.charte-diversite.com](http://www.charte-diversite.com)