



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

1ère étape : « Agir et Recruter dans et avec les quartiers »,
organisée par IMS-Entreprendre pour la Cité

► 22 octobre 2008

Dossier de **presse**



Secrétariat d'État
à la Politique
de la Ville





SOMMAIRE

- ▶ **Communiqué de presse** **3**

- ▶ **Le tour de France pour l'emploi dans les quartiers** **5**
 - « Quartiers Libres Pour l'Emploi », pourquoi ici et maintenant ?
 - Crise financière : la nouvelle donne
 - Décentraliser la diversité : une nécessité
 - C'est quoi, « Quartiers Libres Pour l'Emploi » ?
 - Le Concept : un tour de France
 - 15 étapes déjà programmées

- ▶ **Première étape :**
la journée « Agir et recruter dans et avec les quartiers »,
organisée par IMS-Entreprendre pour la Cité **15**
 - Les trophées « Entreprises & Quartiers » d'IMS-Entreprendre pour la Cité
 - Lancement de l'ouvrage « Quand les entreprises s'engagent en banlieue », aux Éditions Autrement

- ▶ **Les organisateurs et partenaires de Quartiers Libres Pour l'Emploi** **21**

Contact presse

Communiqué de presse

Saint-Denis, le 22 octobre 2008

Première étape de « Quartiers Libres Pour l'Emploi », un tour de France initié par Claude Bébéar et Fadela Amara.

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 un tour de France en faveur de l'emploi des habitants des quartiers.

Forums emploi, rencontres 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 et inciter un nombre toujours plus grand d'entre elles à s'engager.

De St-Denis à Toulouse, en passant par Clermont-Ferrand et Strasbourg, les 15 étapes de **Quartiers Libres pour l'Emploi**, organisées par le Secrétariat Général de la Charte de la diversité et ses partenaires, viendront 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 première étape, organisée par l'association IMS-Entreprendre pour la Cité

Pour amorcer ce mouvement, **Claude Bébéar et Yamina Benguigui ont décerné les Trophées « Entreprises & Quartiers » d'IMS-Entreprendre pour la Cité ce 22 octobre à St Denis**, lors de la première étape du Tour de France. Les lauréats sont :

- Catégorie **Formation** : **CARI**, pour son dispositif de formation « Jeune dans le métier »
- Catégorie **Éducation** : **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 **Intégration dans l'emploi** : **Méditerranéenne De Nettoyage**, pour ses actions de lutte contre l'illettrisme.
- Catégorie **Recrutement** : **GE**, pour ses forums de l'emploi dédiés à la diversité.
- Catégorie **Soutien à la création d'activité** : **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 **Collaboration avec les Structures d'Insertion** : **SNCF**, pour sa politique d'achats solidaires.

Cette journée a également vu le lancement d'un **ouvrage** publié par les Editions Autrement, en partenariat avec IMS-Entreprendre pour la Cité : « **Quand les entreprises s'engagent en banlieues** ». Ce livre, préfacé par Claude Bébéar, est le fruit d'une enquête réalisée par la journaliste Anne Dhoquois. Il décortique le type d'actions menées par les entreprises dans ces quartiers, l'ensemble s'attachant à montrer l'historique de la démarche, les difficultés rencontrées, les facteurs de succès, la méthodologie employée, les partenaires mobilisés, les aides financières reçues...

Contact Presse Charte de la diversité / IMS-Entreprendre pour la Cité :

Sonia Plégat, plegat@imsentreprendre.com, 01 70 64 46 80 / 06 66 37 51 52

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 63 grandes entreprises nationales et porte sur 70 000 offres d'embauches sur 3 ans. Près de 9 000 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 mesure de l'éducation pour lutter contre le décrochage scolaire avec, l'accueil en 2008 de plus de 4 500 jeunes dans les écoles 2^e 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 octobre 2008, plus de 1900 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

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

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...



Un tour de France pour **l'emploi des quartiers**



Le Tour de France « Quartiers Libres Pour l'Emploi »

Pourquoi ici et maintenant ?

► Crise financière : 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. L'intérim accuse une baisse d'activité de 12% pour la première semaine d'octobre...

Si, à ce jour, la France est moins touchée que ses voisins par la crise financière internationale, 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 financiers.

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 financière 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 franciliennes. 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'appriivoisent et, finalement, s'apprécient. C'est particulièrement nécessaire dans le contexte actuel de resserrement de l'économie*** ».

Alors que la crise financière 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).

Claude Bébéar, initiateur de la Charte de la diversité (voir la présentation p. 26), 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.

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 clientèles, de développer la capacité d'innovation de l'entreprise et de mieux s'adapter au changement.

► 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'UPA¹ 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, quelles que soient 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

¹ 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.

C'est quoi, « Quartiers Libres Pour l'Emploi » ?

► Le concept : un Tour de France

Claude Bébéar, initiateur de la Charte de la diversité, et Fadela Amara, Secrétaire d'Etat chargé de la politique de la ville, entament le 22 octobre 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 St-Denis à Toulouse, en passant par Clermont-Ferrand et Strasbourg, les 15 étapes de **Quartiers Libres Pour l'Emploi**, organisées par le Secrétariat Général de la Charte de la diversité et ses partenaires, viendront mettre en lumière les initiatives des entreprises en faveur de l'emploi dans les quartiers et encourager l'engagement du monde économique. Ces 15 étapes permettront soit l'action directe inter-entreprise (dans le cadre de Forums ou de job datings par exemple), soit l'émulation inter-entreprise (via des colloques, rencontres et séances de signature de la Charte de la diversité).

Chaque rendez-vous local sera 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**

Claude Bébéar et Fadela Amara joueront leur rôle d'ambassadeur sur certaines manifestations. D'autres personnalités, tels que Laurent Wauquiez ou les présidents des réseaux d'entreprises partenaires, prendront le relais durant la quinzaine d'autres événements déjà programmés.

► 15 étapes déjà programmées !

Date	Lieu	Organisateur	Description de l'événement
22 octobre	St-Denis	IMS-Entreprendre pour la Cité	Echanges inter-entreprises et Visite d'un MarketPlace (salon des bonnes pratiques)
27 octobre	Clermont-Ferrand	Club des 1000 entreprises citoyennes d'Auvergne / CCI Auvergne	Job Dating et simulations d'entretien / Signature de la Charte de la diversité
12 novembre	La Défense	IMS-Entreprendre pour la Cité	Forum Emploi & Diversité, organisé en partenariat avec Total
13 novembre	Bordeaux	IMS-Entreprendre pour la Cité	Café pour l'emploi
21 novembre	Dijon	Solid'Ere	Quinzaine de la diversité
25 novembre	Grenoble	CCI Grenoble, avec IMS-Entreprendre pour la Cité	Conférence de sensibilisation et Séance de signature de la Charte de la diversité
2 décembre	Lyon	MEDEF Lyon-Rhône	Forum de recrutement
4 ou 9 décembre	Toulouse	MEDEF Haute-Garonne	Colloque « les entreprises zooment sur les quartiers »
16 décembre	Strasbourg	CJD	Parrainage de créateurs d'entreprises par des chefs d'entreprises
19 décembre	Besançon	Mairie de Besançon	Séance de signature de la Charte de la diversité et rencontre-débat dans les quartiers
5 ou 12 février	Toulon	Club Face Grand Toulon / UPV	Lancement d'un club diversité
Février	Paris	CGPME Ile-de-France	Rencontre cédants et repreneurs d'entreprises
31 Mars	Paris	Secrétariat général de la Charte de la diversité	Clôture de « Quartiers Libres Pour l'Emploi »



► 22 octobre : 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, propose d'aller à la rencontre de responsables d'entreprises et acteurs de terrain déjà engagés, pour partager et échanger avec eux. Les participants pourront visiter un MarketPlace (salon des bonnes pratiques) présentant les initiatives d'entreprises innovantes.

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

Contact presse : Sonia Plégat, plegat@imsentreprendre.com, 01 70 64 46 80 / 06 66 37 51 52



► 27 octobre : Job dating et simulations d'entretien

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

Le club des 1000 proposera 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 permettront aux jeunes de se rapprocher du monde de l'entreprise.

A l'issue de cet après-midi, les échanges entre les jeunes des quartiers et les chefs d'entreprise Clermontois se poursuivront lors d'un cocktail. Durant ce dernier temps fort, plusieurs collectivités territoriales signeront la Charte de la diversité, ainsi que des entreprises membres du Centre des Jeunes Dirigeants.

Contact presse : Mathieu Pigny, clubdes1000@auvergne.cci.fr, 04 73 60 46 24



► 12 novembre : Forum Emploi & Diversité

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

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

Contact presse : Sonia Plégat, plegat@imsentreprendre.com, 01 70 64 46 80 / 06 66 37 51 52



► 13 novembre : Café pour l'emploi

IMS-Entreprendre pour la Cité, Bordeaux

Moment d'échanges privilégié entre candidats et professionnels, le "Café pour l'emploi" est une occasion unique pour les candidats de poser leurs questions à des professionnels du recrutement pour se préparer à l'entretien d'embauche et élaborer leur projet professionnel.

Contact presse : Sonia Plégat, plegat@imsentreprendre.com, 01 70 64 46 80 / 06 66 37 51 52



► 21 novembre : Quinzaine de la diversité

Solid'Ere, Dijon

Du 17 au 28 novembre 2008, Solid'Ere et ses partenaires bourguignons, notamment le MEDEF Côte d'Or et la CGPME, se mobilisent au service de la Diversité dans le cadre de la 2^{ème} édition de la quinzaine de la Diversité.

Ces quinze jours d'échanges permettront de sensibiliser et d'informer les entreprises locales sur la diversité, à travers de nombreux exemples de bonnes pratiques.

Le 21 novembre, Solid'ere organise une séance de signature, qui suivra une présentation des bonnes pratiques des entreprises actives du territoire.

Contact presse : Céline Gaschen, solidere@orange.fr, 06 68 75 87 67



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

CCI Grenoble / IMS-Entreprendre pour la Cité

La Chambre de Commerce d'Isère organise, en partenariat avec l'antenne Rhône-Alpes d'IMS-Entreprendre pour la Cité, une conférence de sensibilisation des entreprises du bassin Grenoblois par des chefs d'entreprises engagés. La conférence se clôturera par une séance de signature de la charte de la diversité par les entreprises présentes.

Contact Presse : Laure Hochereau, laure.hochereau@grenoble.cci.fr, 04 76 28 28 65



► 2 décembre : Forum de recrutement

MEDEF Lyon-Rhône, Lyon

Le MEDEF Lyon-Rhône organise un forum de recrutement réunissant une dizaine d'entreprises et une cinquantaine de jeunes de tous niveaux de qualification. Ces jeunes auront été au préalable identifiés par la structure Mode d'Emploi.

Ce forum sera suivi de témoignages d'entreprises engagées en faveur de la diversité.

Contact presse : Bruno Verney, bruno.verney@medeflyonrhone.com, 04 78 77 07 01



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

MEDEF Haute-Garonne, Toulouse

Le MEDEF Haute-Garonne, en lien avec l'ACSE Midi-Pyrénées, recevra les entreprises et les acteurs régionaux de l'emploi afin d'échanger sur l'insertion professionnelle des jeunes diplômés. Les débats s'articuleront 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.

Contact presse : Fabienne Amoureux, fabienne.amoureux@medef31.fr, 06 74 24 36 15



► 16 décembre : Parrainage de créateurs d'entreprises par des chefs d'entreprises

Centre des Jeunes Dirigeants, Strasbourg

Dans le cadre du Congrès National du CJD, cette journée d'échanges s'articulera autour de deux tables rondes, consacrées au parrainage de créateurs d'entreprises et d'habitants des quartiers par des chefs d'entreprise. Des chefs d'entreprises signeront la Charte de la diversité et lanceront un groupe de parrains chefs d'entreprises, qui accompagneront les créateurs d'entreprise au résidants des quartiers dans le développement de leur projet.

Contact presse : Sandrine Himbert, 03 88 49 40 12

► 19 décembre :

Séance de signature de la Charte de la diversité et rencontre-débat dans les quartiers



Mairie de Besançon, Besançon

Cette journée sera orchestrée 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 des jeunes, au sein même de quartiers sensibles.

Contact presse: Catherine Adam, catherine.adam@besancon.fr, 03 81 61 50 88 / 06 74 29 69 45

► 5 ou 12 février : Lancement d'un club diversité



FACE Grand-Toulon / UPV, Toulon

Le club FACE Grand Toulon et l'Union Patronale du Var lancent ensemble 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.

Contacts presse :

- **Club FACE Grand Toulon** : Magali Visconti, 06 17 30 08 80
- **UPV** : Françoise FRANCESCHINI, 04 94 09 78 75

► Février : Rencontre cédants et repreneurs d'entreprises



CGPME île-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.

Contact presse : Sandrine Bourgogne, sbourgogne@cgpme.fr 01 47 62 73 73 ?

► 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.

Contact presse : Sonia Plégat, plegat@imsentreprenre.com, 01 70 64 46 80 / 06 66 37 51 52

**Première étape : la journée « Agir et recruter dans les quartiers »
organisée par IMS-Entreprendre pour la Cité**



Les trophées Entreprises & Quartiers d'IMS-Entreprendre pour la Cité

Pour amorcer ce mouvement, Claude Bébéar et Yamina Benguigui ont décerné les Trophées « Entreprises & Quartiers » d'IMS-Entreprendre pour la Cité ce 22 octobre à St Denis. 6 trophées ont été remis à 6 entreprises qui se sont particulièrement illustrées dans leur action en faveur de l'emploi des habitants des quartiers.

A l'issue d'un appel à projets lancé par IMS-Entreprendre pour la Cité à ses 200 entreprises membres, 100 initiatives ont été proposées. 30 ont finalement été retenues par un jury d'experts : elles composent le « Book Initiatives » remis lors de cette journée aux participants (à disposition sur simple demande).

6 catégories sont été identifiées, toutes correspondant à des actions qui favorisent l'accès à l'emploi durable des habitants des quartiers :

- **Catégorie 1 : Formation**
- **Catégorie 2 : Education**
- **Catégorie 3 : Facilitation de l'accueil et de l'intégration dans l'emploi**
- **Catégorie 4 : Recrutement**
- **Catégorie 5 : Soutien à la création d'activité**
- **Catégorie 6 : Collaboration avec les Structures d'Insertion par l'Activité Economique**

► **Catégorie Education : Dassault Systèmes et Renault,**



pour leur programme commun « Course en Cours »

Créé en 2006, ce programme, pédagogiquement innovant, vise à promouvoir les études scientifiques et techniques qui préparent aux métiers de pointe de demain auprès des jeunes des quartiers défavorisés.

Il s'agit d'un partenariat tripartite, associant le monde de l'entreprise, les acteurs de l'Education Nationale et de l'Enseignement Supérieur. Centrée sur la technologie et les sciences, « Course en Cours » permet de faire travailler en équipe des collégiens et lycéens, sous le tutorat d'étudiants de l'enseignement supérieur. Chaque équipe doit concevoir, simuler, fabriquer et faire concourir une mini voiture de course (échelle 1/18e). Elle doit également travailler sur les aspects transversaux marketing et sponsoring pour soutenir son projet. En fin de parcours, elle est amenée à élaborer une présentation de sa démarche devant un jury de professionnels.

Pour cette année scolaire, 4 000 collégiens et lycéens, provenant de 11 académies, participent à ce programme. Dans chaque académie participante, les universités portent le dispositif, généralement via leurs IUT. Des experts métiers des entreprises ont été sollicités tout au long de l'année scolaire pour soutenir et accompagner les équipes dans leur projet. En parallèle, les professeurs des collèges et lycées ont été formés au logiciel Catia V5 utilisé pour la conception des voitures.

L'action a aidé les jeunes à changer leurs perceptions de l'ingénierie, de la science et de la technologie.

Elle leur a également permis de se rapprocher du monde professionnel et, pourquoi pas, de se projeter dans une carrière ambitieuse.

Les points forts de cette initiative :

- Une action qui a permis de donner une image positive des métiers scientifiques et techniques à 600 collégiens et lycéens des Quartiers
- Un partenariat très riche et complet entre 2 entreprises, des collèges et lycées et des IUT
- Une forte mobilisation des salariés autour de ce projet

► **Catégorie Formation : CARI**

pour son dispositif de formation « Jeune... dans le métier »

L'action menée par Cari vise à former en alternance, durant 7 à 9 mois, des débutant(e)s, en leur permettant de se qualifier au métier de constructeur béton armé. Elle poursuit deux objectifs principaux :

- La transmission de la culture du métier, du savoir-faire et des compétences comportementales de la part des seniors vers de nouveaux venus ne disposant d'aucune connaissance dans le domaine de la construction.

- La prise en charge par l'entreprise de la réponse à ses besoins de recrutement en mettant à disposition des chantiers des candidat(e)s compétent(e)s.

Dès le premier jour de formation, les alternants sont intégrés en CDI. La formation s'articule sur un rythme d'alternance (30 % théorie et 70 % mise en application sur chantier). Elle est dispensée par des formateurs internes rattachés au service RH ; parmi eux, des seniors ayant fait toute leur carrière sur le terrain ou bien des personnes en reclassement professionnel. A l'issue de la formation, l'ensemble des candidats est intégré au sein de Cari, passage marqué par une remise de diplômes.

Afin que cette initiative soit la plus efficace possible, des partenariats ont été mis en place pour le sourcing des candidats avec l'ANPE, les PLIE, les Missions Locales, les dispositifs de la 2e Chance, des ETTI, des associations de quartiers ainsi que la Fédération du Bâtiment.

Ainsi, depuis sa création ce dispositif a permis à 191 personnes de se qualifier et aujourd'hui 70 % d'entre elles sont toujours en poste au sein de Cari.

Les points forts de cette initiative :

- Un dispositif qui s'appuie sur la transmission de savoir entre salariés seniors et jeunes
- Un partenariat très abouti avec les structures de l'emploi qui a permis à 200 jeunes d'être recrutés
- Une action inscrite dans le temps et non un « one shot »



► **Catégorie Recrutement : GE**

pour ses forums de l'emploi dédiés à la diversité

Le Forum Diversité organisé par GE a permis aux habitants des quartiers sensibles de Belfort (principalement des jeunes de moins de 26 ans, mais pas exclusivement) de préparer un entretien d'embauche avec des professionnels du recrutement, d'avoir un retour immédiat sur la qualité de leur rencontre, et de se voir offrir, le cas échéant, un job d'été.

Les candidats ont tout d'abord été identifiés et invités par 8 acteurs clés de l'emploi local (Ecole de la 2e Chance, Maison Emploi Formation, Centre Défense 2e Chance, Mission Locale...). Le jour J, les équipes RH de GE et celles des trois autres entreprises partenaires ont assuré les entretiens des 75 candidats sélectionnés. Au total, 25 candidats ont été recrutés pour des jobs d'été au sein de GE.

Cette initiative a permis à l'entreprise d'effectuer un pas supplémentaire vers la diversité, les managers ayant été fortement impliqués dans l'intégration des candidats. Fort des relations tissées avec les partenaires locaux lors de ce Forum, GE s'est engagé dans plusieurs actions complémentaires telles que l'initiative « Clubs Entreprises & Quartiers ». GE entend la mettre en oeuvre sur ses sites de Belfort et de Buc d'ici à fin 2008.

Les points forts de cette initiative :

- Un dispositif monté en province, sur un bassin d'emploi qui a connu de graves difficultés
- Un dispositif où l'entreprise a réussi à mobiliser tous les acteurs de l'emploi et d'autres entreprises de son territoire
- Une action concrète et répliquable par d'autres entreprises de taille modeste

► **Catégorie Intégration dans l'emploi : Méditerranéenne De Nettoyage**

pour ses actions de lutte contre l'illettrisme

Entreprise « pilote » dans son secteur et dans les Alpes-Maritimes, la Méditerranéenne de Nettoyage a engagé son action en 2006-2007. Deux séances de 4 heures de formation par semaine, soit 250 heures au total, ont été proposées aux collaborateurs (sur la base du volontariat et hors temps de travail). La formation, animée par un organisme labellisé par le FAF, vise à la fois à améliorer la pratique du français dans les démarches personnelles (documents administratifs, devoirs des enfants...) et à approfondir le vocabulaire technique utilisé sur le lieu de travail (cahiers de liaison, étiquettes de produits, documents qualité, plannings...).

Des bilans sont régulièrement établis pour s'assurer de l'efficacité de l'action au niveau personnel, pédagogique et professionnel. Dans leur vie personnelle, les salariés remarquent une meilleure autonomie. Au niveau professionnel, l'action a également permis de renforcer l'esprit d'initiative des salariés ainsi que leur intégration, et de diminuer le turn over, tout en développant une dynamique sociale positive et un dialogue différent.

L'entreprise s'est fixée comme objectif d'intégrer tous les deux ans 25 salariés à ce dispositif. Si 10 salariés de l'entreprise ont été concernés en 2006, 40 salariés seront mobilisés en 2008, avec un élargissement du champ tant au niveau des profils que des secteurs géographiques. Ils percevront une rémunération pour ces heures passées en formation.

Les points forts de cette initiative :

- un dispositif très innovant mis en place par une PME (380 salariés !)
- un investissement en formation qui touche un nombre significatif de salariés dans l'entreprise
- une action essentielle pour le développement personnel et professionnel des salariés
- une action inscrite dans la durée



► **Catégorie Collaboration avec les Structures d'Insertion par l'Activité Economique : la SNCF**

pour sa politique d'achats solidaires

Afin d'atteindre un objectif de montant d'achats ambitieux mais réaliste auprès des SIAE, la politique d'Achats Solidaires nationale est déclinée au plus près des territoires.

En amont, 12 familles d'Achats prioritaires ont été identifiées au sein desquelles chaque Acheteur Famille définit, avec la Direction Déléguée aux Achats Durables, ses objectifs en matière d'insertion au niveau national.

Au niveau régional, des Coordinateurs Achats Durables et Solidaires, mission spécifiquement créée pour l'occasion, relaient la politique nationale en facilitant l'émergence de contrats régionaux avec les SIAE.

Pour établir des contacts avec les acteurs de l'insertion, ils sont soutenus par le réseau des Coordinateurs Citoyenneté et Solidarité, dont le rôle est de piloter l'engagement sociétal de la SNCF dans les régions.

Un guide d'Achats Solidaires a été développé pour aider l'ensemble des collaborateurs concernés. Une plateforme d'échanges entre les entreprises dites classiques, les SIAE et celles relevant du secteur protégé, « Pas@Pas », est en cours de développement. Elle recensera toutes les SIAE et permettra aux donneurs d'ordre de publier leurs appels d'offres. En cohérence avec cette politique, la SNCF a choisi de créer des chantiers d'insertion, structures dédiées à l'insertion de personnes très éloignées de l'emploi, qui sont sollicitées comme prestataires pour certains travaux comme le nettoyage des voies ferrées. Depuis 2005, 45 chantiers d'insertion ont été réalisés et 135 sont prévus entre 2008 et 2010.

Les points forts de cette initiative :

- Une initiative très innovante et portée au plus niveau de l'entreprise
- Une politique globale relayée dans toutes les régions par la mise en place d'un réseau dédié
- Des objectifs ambitieux, avec une part importante des achats de l'entreprise réalisée auprès de structures d'insertion

Ce partenariat comprend un soutien financier annuel (un fonds de prêt d'honneur de 100 000 e) et la mise à disposition des compétences de l'association « Schneider Initiative Emploi », pour l'élaboration et la mise en oeuvre d'études de marché et de business plan.

Initiée en 2006, cette action s'inscrit aujourd'hui dans un programme mondial d'accès à l'énergie lancé en 2008 par le Groupe : BipBop (Business, Investment and People for the Bottom Of the Pyramid). Celui-ci comprend trois dimensions : concevoir des solutions de distribution électrique pour les populations les plus défavorisées, soutenir le développement et la création d'entreprise dans le domaine de l'électricité et former des jeunes défavorisés ou éloignés de l'emploi aux métiers de l'électricité.

En outre, Schneider Electric propose un parrainage individuel de chaque créateur d'entreprise du secteur électrique, visant à faciliter le démarrage dans la profession, soit :

- un accompagnement technique ;
- une aide au développement de l'entreprise (fourniture d'outils de promotion, mise en relation avec des fournisseurs) ;
- un coaching des créateurs par des experts et des managers du Groupe.

Grâce à ce partenariat, 90 personnes ont créé leur entreprise (tous secteurs confondus) entre 2006 et 2007. En 2008, l'objectif est de contribuer à la création de 50 entreprises dans le secteur de l'électricité. Pour 2009, Schneider Electric devrait déployer son action dans les pays en développement.

Cette initiative est complémentaire de la démarche « Schneider Initiatives Emploi », qui permet à tous les collaborateurs qui souhaitent créer leur propre activité d'être accompagnés par une structure dédiée.

Les points forts de cette initiative :

- Une initiative portée au plus haut niveau de l'entreprise
- Une initiative qui répond à une faveur forte de Schneider : l'esprit d'entreprendre
- Des moyens humains et financiers importants
- Une vraie expertise et un vrai suivi apportés par les salariés de Schneider aux créateurs d'entreprise

Lancement de l'ouvrage « Quand les entreprises s'engagent en banlieues », aux Editions Autrement

Cette journée a également vu le lancement d'un **ouvrage** publié par les Editions Autrement, en partenariat avec IMS-Entreprendre pour la Cité : « **Quand les entreprises s'engagent en banlieues** ». Ce livre, préfacé par Claude Bébéar, est le fruit d'une enquête réalisée par la journaliste Anne Dhoquois.

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

► Le Livre



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.

► L'auteur

Anne Dhoquois est journaliste. Rédactrice en chef de Place publique, le site des initiatives citoyennes, durant 11 ans, ses thèmes de prédilection sont la vie associative, la politique de la ville, l'économie sociale et solidaire. Elle a publié chez Autrement *Banlieues créatives, 150 actions dans les quartiers* (2006), *Petites fabriques de la démocratie*, (avec Marc Hatzfeld, 2007) et a recueilli les propos de Pierre Cardo et Claude Dilain pour *Deux maires courage, dialogue sur la crise des banlieues* (2008). Elle coordonne également le *Mook* (magazine/book), nouvelle collection des éditions Autrement à cheval sur le livre et le magazine.

Les organisateurs et partenaires



« 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**

Pour la première fois en France, le Président de la République et le Premier ministre ont souhaité regrouper, au sein d'un seul ministère, l'économie, l'industrie, l'emploi et les finances. Acte fort et emblématique, affirmant qu'il n'y a pas d'emplois sans une industrie forte, et pas de politique de l'emploi sans une stratégie économique globale.

Christine Lagarde, Ministre de l'économie, de l'industrie et des finances est épaulées par quatre Secrétaires d'Etat, dont Laurent Wauquiez, en charge de l'emploi.

L'emploi est l'une des grandes priorités de la politique économique du Gouvernement, avec pour objectif le retour au plein emploi afin d'augmenter durablement la croissance. Le Ministère est en charge de deux programmes qui concourent à cet objectif : Accès et retour à l'emploi ; Accompagnement des mutations économiques et développement de l'emploi. Son action vise à lutter contre le chômage, notamment celui des publics en difficulté, à améliorer le taux d'emploi, à anticiper et accompagner les restructurations. Afin d'améliorer l'adéquation de l'offre et de la demande de travail, le Ministère de l'emploi a la charge de deux réformes majeures : l'une, en cours, concerne le service public de l'emploi, avec la fusion des réseaux de l'ANPE et des Assedic pour créer Pôle Emploi ; l'autre, à venir, concerne la formation professionnelle. Au titre de la politique de la ville, le Ministère de l'emploi est notamment le pilote d'une mesure phare du plan Espoir Banlieues, le contrat d'autonomie, constitué d'un accompagnement renforcé pour 45 000 jeunes sur 3 ans.

« 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'appriivoisent 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**

La secrétaire d'État chargée de la politique de la ville a mené un ensemble d'actions visant à revaloriser certains quartiers urbains et réduire les inégalités sociales entre territoires. Pour mener à bien ces différentes missions, Fadela Amara a souhaité, en accord avec le Président de la République, s'engager dans une politique sur mesure, en rupture avec les anciennes pratiques.

Espoir Banlieues marque un tournant dans la politique de la ville. D'abord sur la forme. Pour la première fois, un président de la République, Nicolas Sarkozy le 8 février 2008, s'est engagé de façon ferme sur le sujet et a déclaré que cette politique était une priorité nationale. Sur le fond, l'emploi, le désenclavement et l'éducation sont les trois priorités du gouvernement, déclinées sur le terrain par des mesures concrètes.

La mise en œuvre de ces mesures nécessite une nouvelle gouvernance, parallèlement à la rénovation urbaine, qui transforme nos quartiers, agit en faveur des populations. Faire du sur-mesure pour répondre au cas par cas aux besoins des acteurs locaux. Chaque ministre mobilise son administration et ses moyens pour les quartiers populaires.

Mobiliser toutes les administrations, c'est ça le retour du droit commun.

« 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

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 1900 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.



Porte-parole des 148 chambres locales métropolitaines et des DOM-TOM et des 21 chambres régionales, l'ACFCI, présidée par Jean-François Bernardin, s'exprime au nom des 1 800 000 entreprises françaises.

L'ACFCI exerce une mission d'animation, d'appui et de conseil auprès des chambres dans leurs domaines d'intervention : développement des entreprises, développement des territoires et des équipements, formation.

Convaincu de la nécessité de renforcer la cohésion sociale considérée comme un facteur de développement équilibré des territoires et de compétitivité des entreprises, le réseau des CCI a participé au Tour de France de la Diversité et contribué, ainsi, à la sensibilisation des PME aux enjeux de la diversité culturelle, ethnique et sociale. Au-delà de l'organisation et de l'animation d'étapes de ce Tour de France, les CCI ont voulu prolonger la dynamique en proposant aux entreprises un accompagnement personnalisé.

Par ailleurs, pour faire face aux difficultés d'insertion professionnelle des jeunes issus de l'immigration, l'ACFCI, avec l'appui de la Direction de la Population et des Migrations et de l'Agence nationale pour la Cohésion Sociale et l'Égalité des chances (ACSE), a mobilisé le réseau des Centres de Formation d'Apprentis (CFA) en vue de faciliter, d'une part, l'accès à l'apprentissage des jeunes issus de l'immigration (via des actions de médiation, de formation et de communication) et d'autre part, le recrutement et l'intégration des jeunes au terme de leur apprentissage (sensibilisation, outils de diagnostic, argumentaires).

*« L'engagement de l'ACSE dans le tour de France
« Quartiers libres pour l'emploi » est un signe
marquant du nécessaire volontarisme dans le
domaine de l'emploi. Le fait de rassembler un
partenariat public et privé aussi important pour
réussir des recrutements diversifiés montre toute
l'évolution culturelle en cours dans notre pays.
Nous jouons tout simplement notre rôle en étant un
acteur important de ces changements. »*

**Dominique Dubois,
Président de l'ACSé**

Placée sous la responsabilité conjointe des ministres en charge de l'intégration et de la politique de la ville, l'Acse met en œuvre les orientations gouvernementales en matière de politique de la ville, d'intégration, de lutte contre les discriminations et d'égalité des chances.

► **Des missions larges et complémentaires**

L'Acse développe des programmes destinés aux habitants des quartiers, financés et pilotés dans le cadre des contrats urbains de cohésion sociale (Cucs) s'inscrivant dans les priorités que constituent les questions liées notamment à l'accès à l'emploi et au développement économique. L'action de l'Acse s'articule étroitement avec celle de l'Agence nationale pour la rénovation urbaine (Anru). L'Acse soutient également des programmes de promotion de l'égalité des chances et de la diversité. Ils incluent à la fois des actions directes d'accompagnement des personnes exposées à des risques de discrimination et des actions indirectes de sensibilisation et de qualification des acteurs publics et privés. L'Acse conduit des programmes destinés à favoriser l'intégration des personnes immigrées, notamment par la formation à la langue française, l'accès au logement et à l'emploi. L'Acse met en œuvre le service civil volontaire (SCV) qui permet aux jeunes de moins de 25 ans de s'engager au service d'une mission d'intérêt général pour une durée d'au moins 6 mois. Enfin, l'Acse gère le fonds interministériel de prévention de la délinquance.

► **Proximité et simplicité : impératifs d'efficacité**

L'efficacité de l'agence repose en partie sur sa capacité à mobiliser le réseau des acteurs locaux. Le développement de l'ancrage local a été l'une des priorités de l'Acse depuis sa création. L'agence est présente sur l'ensemble du territoire grâce aux délégués départementaux de l'Acse qui sont les préfets et à ses directions régionales. La majeure partie des crédits de l'agence est instruite et engagée au niveau local.

► **L'emploi au centre du parcours d'intégration**

Les interventions de l'Acsé facilitent l'accès à l'emploi des personnes immigrées. Outre des actions d'accompagnement individualisé et de médiation à l'emploi, l'établissement développe des partenariats avec des acteurs économiques : grandes entreprises (Eiffage, Carrefour, Adecco, Aéroports de Paris), branches professionnelles (bâtiment travaux publics, restauration collective) ou secteur de l'insertion par l'activité économique, notamment en Indre-et-Loire, en Seine-Saint-Denis ou dans la région Midi-Pyrénées.

► **L'emploi et le développement économique dans les quartiers**

L'Acsé finance, en complément du service public territorial de l'emploi, des actions visant à améliorer l'accueil de proximité et l'accompagnement individuel des demandeurs d'emploi dans les quartiers (2 600 actions), la prospection et l'intermédiation avec les entreprises, le parrainage de 12 000 jeunes, l'insertion par l'activité économique et le soutien à 180 structures d'appui à la création d'activité et au commerce. La création d'activités a également été encouragée, ainsi que le micro-crédit.

► **La promotion de l'égalité**

Dans le domaine de l'accès à l'emploi, les actions menées en faveur des jeunes diplômés se sont élargies à de nouveaux partenaires, en 2007. En plus de l'Association pour faciliter l'insertion professionnelle des jeunes diplômés (Afi), dont l'implantation territoriale s'est développée avec l'appui des services publics, de nouvelles expertises ont été développées et ont permis la diversification des initiatives. L'Acsé a soutenu APC Recrutement, Africagora et le pôle emploi et diversité d'IMS (Institut de mécénat social). Les actions menées répondent, de manière pragmatique, aux demandes des jeunes diplômés : appui à l'accès aux stages, préparation aux concours de la fonction publique, démarche de recherche d'emploi, coaching, parrainage, forum de recrutement et carrefour de la diversité, diffusion de bonnes pratiques, sensibilisation des employeurs et collecte ciblée d'offres d'emploi.

Le déploiement de la charte de la diversité et l'engagement d'entreprises à y souscrire constituent le parallèle de ces actions positives en faveur des jeunes.

Les Chambres de métiers et de l'artisanat et les missions de l'APCM



« Pour les chefs d'entreprises artisanales, l'accueil de tous les jeunes, quels que soient leur origine ou leur parcours, est depuis longtemps une réalité. Présents sur l'ensemble des territoires, ils recherchent des collaborateurs compétents qu'ils forment le plus souvent eux-mêmes par l'apprentissage. Nous ferons passer ce message à chaque étape de Quartiers libres pour l'emploi ».

Alain Griset, Président de l'APCM

La « Première entreprise de France » compte 920 000 entreprises en janvier 2008. En Europe, 98 % des entreprises sont des entreprises à caractère artisanal ou des petites entreprises (1 à 20 salariés).

► **Renforcer la prise en compte de l'artisanat**

La première mission de l'Assemblée permanente des chambres de métiers est d'agir pour que la place de l'artisanat soit reconnue à part entière dans l'économie, au niveau national et européen, car la rédaction des programmes de développement, des lois et réglementations ne tient pas assez compte des spécificités des entreprises artisanales.

► **Animer le réseau des chambres de métiers et de l'artisanat (CMA)**

L'APCM est au service de chambres départementales et régionales, notamment pour élaborer des outils communs (études et actions économiques, apprentissage et formation, questions juridiques, statut de l'artisan, qualification, formalités administratives).

L'APCM et les chambres de métiers et de l'artisanat travaillent à partir d'un programme en cinq axes « Les artisans au cœur de la société », qui précise les objectifs dans le domaine de l'emploi, de l'aménagement du territoire, du développement durable et de la protection de l'environnement.

► **Des axes fixés pour cinq ans**

Ce programme est un outil opérationnel portant sur l'organisation des chambres pour anticiper l'évolution des entreprises artisanales et de leurs métiers et construire une véritable prospective sur leur avenir dont voici les principaux axes :

- Anticiper l'évolution de l'artisanat à l'horizon 2020

- Fédérer les compétences et les énergies du secteur
- Favoriser l'accès des artisans aux marchés européens et internationaux
- Proposer une offre de service commune aux CMA pour le développement des entreprises
- Promouvoir l'apprentissage, la formation et la gestion des ressources humaines.

► **Agir au niveau de l'Europe**

L'APCM est directement présente auprès des instances européennes et au sein de l'organisation européenne fédératrice : l'UEAPME, Union Européenne de l'Artisanat et des PME.

Les dossiers prioritaires sont :

- Le « Small Business Act » avec l'installation, via les Centres de Formalités des Entreprises, de réels guichets uniques entre les administrations et l'entreprise basés sur le principe du « une fois seulement ».
- L'amélioration de l'accès aux financements et aux garanties mutuelles en s'appuyant sur les programmes communautaires et en prenant en compte une évaluation du risque adaptée à la typologie de l'entreprise artisanale.
- A travers l'application du principe « Penser aux petits d'abord », permettre l'adaptation aux petites entreprises et aux entreprises artisanales des conditions de la normalisation.
- Un programme européen de mobilité, de type « Erasmus » pour les jeunes en alternance et sous contrat de travail.

Autant de sujets que l'APCM souhaite voir se concrétiser lors de la Présidence française du Conseil de l'Union européenne, au second semestre 2008. Inscrite au calendrier officiel de la Présidence, la Conférence européenne consacrée aux petites entreprises, organisée par l'APCM les 30 et 31 octobre à Tours, sera une étape majeure vers cet objectif.

► **L'apprentissage, vecteur de la transmission des métiers**

L'artisanat forme aujourd'hui près de la moitié des apprentis, soit 170 000 jeunes par an. Dans le cadre de la simplification, les contrats d'apprentissage sont directement enregistrés dans les chambres de métiers et de l'artisanat depuis le 28 août 2006.

Chaque année, les CMA accueillent près de 425 500 personnes (jeunes, adultes, chefs d'entreprise) et traitent quelques 43 500 offres de contrats en alternance et d'emplois.

La création dans chaque région d'une université des métiers, en partenariat étroit avec les conseils régionaux et les organisations professionnelles, optimisera cet accueil ; elles constitueront des repères pour les jeunes et leurs familles à la recherche d'une information sur les métiers ou d'une formation qualifiante pour les demandeurs d'emploi.

► **Poursuivre les avancées pour les entreprises**

Des dispositions directement liées aux demandes de l'artisanat ont amélioré l'environnement de l'entreprise artisanale : le statut pour tous les conjoints d'artisans, l'amélioration de la fiscalité sur les plus-values professionnelles, l'exonération de l'IFA pour les entreprises réalisant moins de 400 000 euros de

chiffre d'affaires, le bouclier social qui limite sensiblement les charges pour les micros entreprises, la création du statut de tuteur en entreprise pour favoriser les conditions de la transmission d'entreprise.

Le RSI, régime social des indépendants, est devenu l'interlocuteur unique des artisans en matière de prestation maladie et retraite.

Pour réduire les freins à la croissance des entreprises artisanales, les attentes de l'APCM, notamment dans le cadre de la loi sur la modernisation de l'économie, portent sur :

- la reconnaissance d'ici la fin du premier semestre 2008 d'un véritable statut de l'entrepreneur indépendant ;
- la poursuite de la simplification de toutes les procédures administratives, la généralisation du rescrit fiscal, l'interlocuteur social unique, le développement du fonds assurance formation de l'artisanat à guichet unique ;
- la préparation d'un texte de loi pour donner un réel élan à la cession-transmission des entreprises artisanales (premier semestre 2008).

► Des actions nationales et européennes

L'Assemblée permanente anime auprès du réseau et de ses partenaires des actions d'envergure nationale et européenne comme la **Semaine Nationale de l'Artisanat** qui a lieu au printemps et la **Semaine de la création reprise** à l'automne. Elle co-organise, avec le Sénat, les **Rencontres Sénatoriales de l'Apprentissage**.

Pour promouvoir l'artisanat en Europe, les chambres de métiers agissent plus particulièrement avec les chambres de métiers allemandes avec lesquelles elles se réunissent lors des Rencontres franco allemandes organisées tous les trois ans et en mai 2007.

Lieu d'expression, de débats, d'études et de synthèses, l'APCM est le partenaire des organisations professionnelles du secteur comme celui des pouvoirs publics. L'assemblée permanente joue un rôle de porte-parole, d'animateur et de conseil auprès des chambres de métiers et de l'artisanat. Elle assure la mise en œuvre de leur projet politique et des décisions prises par les instances.



« La CGPME œuvre pour défendre les spécificités des PME, promouvoir leur développement et préparer leur avenir. Fidèle à sa devise « Notre valeur ajoutée, c'est l'Homme », notre organisation a souhaité s'engager pour la diversité en signant la Charte et en participant au Tour de France des « Quartiers libres pour emploi ».

**Jean-François Roubaud
Président de la CGPME**

La CGPME est une organisation patronale interprofessionnelle qui défend, accompagne et fait entendre la voix de 1 600 000 TPE/PME. Nos entreprises sont à taille humaine et dirigées par des hommes et des femmes qui s'engagent dans l'intérêt de leur entreprise et de la collectivité toute entière. Nous partageons les mêmes valeurs : effort, travail, initiative et partage. Notre organisation s'est donc inscrite dans la démarche de la promotion de la diversité. Grâce à notre important maillage territorial, les actions ont été menées par nos unions départementales au plus près des besoins du terrain.

Dans le Puy de Dôme, la CGPME a mené une opération pour « *Faciliter l'accès aux réseaux économiques* » mettant en relation des chefs d'entreprises qui n'arrivent pas à embaucher ou ferment faute de repreneurs et des jeunes issus de l'immigration ou résidant dans les ZUS. Cette action a permis la constitution d'une cellule d'accompagnement des jeunes dans leurs recherches d'emploi. Par ailleurs, un concours « *Entreprise et cité* » a récompensé les meilleurs projets de création ou de reprise d'entreprise réalisées par les jeunes. Dans le Nord, la CGPME mène depuis plus de 10 ans une action de retour à l'emploi des travailleurs handicapés qui obtient chaque année 80% de réussite. Enfin en novembre à Paris, la CGPME organise une opération spécifique de reprises d'entreprises par des jeunes issus de la diversité, avec un accompagnement ciblé sur la formation continue et en alternance de binômes Cédants/Repreneurs.

« Le vrai capital d'une entreprise c'est celui que nous construisons collectivement »

Gontran Lejeune, Président National du CJD

Le Centre des jeunes dirigeants d'entreprise (CJD) est un réseau de 3300 jeunes chefs d'entreprise et cadres dirigeants en France, représentatifs de tous les secteurs d'activités et tailles d'entreprises.

Le CJD est un mouvement très proche du terrain et très décentralisé avec ses 106 sections locales et ses 17 associations régionales et qui regroupe des jeunes dirigeants qui partagent une AMBITION, un ETAT D'ESPRIT et une EXIGENCE.

Une Ambition : Le CJD, fondé en 1938 pour "mettre l'économie au service de l'Homme" et réhabiliter la fonction patronale, promeut la volonté de développer nos entreprises de façon responsable, c'est-à-dire d'équilibrer la liberté d'entreprendre par la responsabilité sociale, sociétale et environnementale.

Un état d'esprit : Entrepreneurs et militants, les membres du CJD sont animés par la nécessité d'explorer de nouvelles voies, avec impertinence et créativité, qui les pousse à agir en femmes et hommes d'actions pour relever les défis du monde de demain.

Une exigence : Jeune (moins de 45 ans pour les fonctions électives), le "jeune dirigeant" rejoint le CJD pour défendre des valeurs (et non des intérêts catégoriels), rompre son isolement, prendre du recul, se former à son métier de dirigeant-entrepreneur, partager avec d'autres jeunes dirigeants des préoccupations semblables en toute confidentialité et convivialité.

Adhérer aux valeurs du CJD, **RESPONSABILITE, SOLIDARITE, LOYAUTE, RESPECT DE LA DIGNITE HUMAINE**, c'est manifester au sein du mouvement et dans sa vie de dirigeant, son esprit d'entreprendre, son engagement, son sens du dialogue et du partage.

Adhérer au CJD c'est donc naturellement agir en faveur de la diversité, dans son sens le plus large.

Une multitude d'actions (tutorat, rencontres, job datings, théâtre forum) sont menées localement en faveur de la Diversité, à destination des seniors, des handicapés, des personnes atteintes par le VIH.. et bien sur auprès des personnes issues des quartiers notamment via le projet ALTER, initié par la section de Nancy et en phase de déploiement national, qui met en relation des adhérents avec des jeunes de quartiers, entrepreneurs en devenir.

Les Jeunes Dirigeants s'engagent à mettre l'économie au service de l'homme et à faire de la diversité une richesse pour entreprendre. « Pour lutter contre l'exclusion, il faut adapter l'entreprise à l'Homme. Ce défi est aussi celui de sa survie. L'intégration de personnes différentes transforme le management en le rendant plus apte à valoriser les Hommes et les capacités d'adaptation de l'entreprise ». L'entreprise citoyenne (1992)

FACE (Fondation Agir Contre l'Exclusion), reconnue d'utilité publique, est un réseau de clubs d'entreprises, créé en partenariat avec les collectivités territoriales, participant au développement économique et social de territoires en difficulté. FACE a pour vocation de faire émerger, de mettre en œuvre, de développer et d'essaimer des actions innovantes s'appuyant sur une participation active des entreprises (près de 2000 fin 2007).

FACE mobilise les entreprises afin de les soutenir dans la mise en œuvre de leur démarche en faveur de la responsabilité sociale.

Son action se situe sur quatre grands axes principaux :

- L'emploi et la formation,
- Le développement économique et soutien à l'économie locale,
- La prévention de l'exclusion,
- La formation des acteurs.

► **Action en faveur de l'égalité de traitement :**

Le "Plan d'action FACE pour l'égalité de traitement" et ses outils associés, créés par et pour les entreprises, quelles que soient leur taille, est une réponse concrète à la prévention des risques juridiques et une aide à la mise en place d'une politique "diversité" dans l'entreprise à travers un accompagnement et une mise en œuvre facilitée par une méthodologie éprouvée.

Il s'agit, notamment, de :

- réaliser un diagnostic interne afin de repérer les éventuelles pratiques discriminatoires, pour en mesurer les enjeux et pour dégager des priorités d'action
- sensibiliser et former ad minima l'ensemble de la ligne managériale aux enjeux de l'égalité de traitement dans le recrutement, la formation et la gestion des carrières.
- Définir des engagements spécifiques propres à chaque entreprise et mettre en place concrètement des outils et procédures garantissant l'égalité de traitement 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.

La Fondation FACE, forte de son expérience de plusieurs années en matière d'égalité de traitement, a souhaité naturellement rejoindre le collectif de la Charte de la diversité afin d'apporter son savoir-faire et ses conseils auprès des entreprises signataires de la Charte.



« Parce que son ambition est de faire gagner les entreprises de France, le MEDEF s'engage en faveur de l'emploi des jeunes dans les quartiers : quel pays peut s'offrir le luxe de se passer de l'inventivité, de la créativité, de l'envie de réussir, et du dynamisme d'une large partie de sa population ? Quel pays peut se permettre de laisser de jeunes talents sur la touche ?

Promouvoir l'emploi des jeunes des quartiers, ce n'est ni faire du social, ni s'adonner à la compassion : c'est permettre à notre pays d'affronter l'avenir en s'appuyant sur ses propres forces de renouvellement. »

**Laurence Parisot,
Présidente du MEDEF**

Le MEDEF est depuis 1946 un acteur incontournable de la société française. Il est mandaté par ses adhérents pour les représenter et créer un environnement favorable aux entreprises.

► **Représenter et défendre**

Plus de 700 000 entreprises, de toutes tailles – plus de 95% des adhérents ont moins de 50 salariés – et de tous secteurs – industrie, services, commerce, BTP –, adhèrent volontairement au Mouvement des entreprises de France. Fort de cette diversité, unique en Europe, le MEDEF dispose d'une puissance de réflexion, de proposition et d'action qu'il met au service des entrepreneurs.

Dans tous les domaines, économique, social, sociétal et international, il s'efforce d'alléger le fardeau fiscal et réglementaire qui pèse sur les entreprises, et de créer un environnement favorable à leur développement.

► **Accompagner**

Dans une logique constante de proximité, le MEDEF répond aux multiples attentes des chefs d'entreprise : disposer d'une information pertinente en temps réel, bénéficier de services et de conseils sur mesure, agir sur le développement économique local, élargir leur réseau, rompre leur isolement, anticiper et prendre les bonnes décisions pour leur entreprise.

► Promouvoir l'esprit d'entreprendre

Le MEDEF place l'entreprise et les entrepreneurs au cœur de la société française. Avec eux il cherche à construire une société plus moderne, plus ouverte au dialogue et au changement. Une société qui comprenne les attentes et les réalités de l'entreprise, et qui reconnaisse enfin les valeurs entrepreneuriales, au service d'un intérêt économique et social commun.

Le MEDEF est engagé en faveur de l'emploi des jeunes des quartiers :

- l'association « Nos Quartiers ont des Talents », dont Laurence Parisot est présidente d'honneur, assure le coaching de milliers de jeunes diplômés des quartiers afin de les accompagner vers l'emploi.
- Le MEDEF encourage activement ses adhérents à signer l'engagement national pour l'insertion professionnelle des jeunes des quartiers élaboré par le ministère de l'économie, des finances et de l'emploi en mai 2008.
- Les MEDEF territoriaux sont nombreux à s'investir dans l'organisation de forums de recrutement spécifiquement dédié aux publics des quartiers défavorisés.

« L'économie de proximité reste le principal poumon de l'économie des territoires. En s'engageant dans ce Tour de France, l'UPA veut à la fois promouvoir cette économie en mobilisant les entreprises artisanales en faveur de l'emploi des habitants de quartiers et apporter des réponses aux problèmes d'emploi, de formation des jeunes, d'urbanisme, d'aménagement du territoire, »

**Pierre Martin ;
Président de l'UPA**

L'UPA est l'organisation interprofessionnelle représentative de l'artisanat en France, un secteur qui réunit 920.000 entreprises du bâtiment, de la fabrication, des services et de l'alimentation.

L'UPA fédère ainsi un réseau constitué de 50 organisations nationales et de 4 500 syndicats départementaux. En outre, son action est relayée sur l'ensemble du territoire par 115 représentations départementales et régionales.

L'UPA intervient auprès des pouvoirs publics territoriaux, nationaux et européens afin qu'ils instituent un environnement législatif et réglementaire favorable au développement des petites entreprises. Elle est représentée dans tous les organismes à caractère économique ou social ayant trait aux entreprises artisanales.

Bénéficiant du statut de partenaire social, l'UPA est consultée par les pouvoirs publics, et participe aux négociations entre organisations patronales et syndicats de salariés. L'Union dispose également de représentants dans toutes les instances paritaires, de sécurité sociale et de concertation : assurance-chômage, régime général de sécurité sociale, régimes de retraite complémentaire, formation professionnelle des salariés, conseils de prud'hommes, conseils économiques et sociaux...

L'UPA s'attache à promouvoir une économie fondée sur la proximité, à la fois créatrice d'emploi, source de richesses et porteuse d'harmonie sociale. Enfin, l'UPA organise la promotion de l'artisanat et de la petite entreprise en Europe et adhère pour cela à l'UEAPME -Union européenne de l'artisanat et des petites et moyennes entreprises-.

Contact **presse**

Sonia Plégat

Attachée de presse

IMS-Entreprendre pour la Cité,

Structure en charge du Secrétariat Général de la Charte de la diversité

☎ 01 70 64 46 80 / 06 66 37 51 52

✉ plegat@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

www.charte-diversite.com