

## UNE OFFRE QUI S'ADAPTE À VOS BESOINS

Les méthodes appliquées en formation sont interactives : elles s'appuient sur des mises en situation pratique et l'étude d'exemples concrets, sans omettre un solide cadrage théorique et juridique. L'approche est **pédagogique, accessible, sans jargon, et directement opérationnelle.**

Quelle que soit votre demande, en formation ou en accompagnement, un programme d'action est établi sur mesure, à partir de votre cahier des charges, pour être discuté et modifié selon l'analyse de vos besoins.

### Votre conseiller

*Alain Piriou, 34 ans, a exercé pendant sept ans les fonctions de coordinateur pédagogique dans un centre de formation pour élus locaux.*

*Alain Piriou a par ailleurs été impliqué dans le monde associatif à très haut niveau pendant plus de dix ans. À ce titre, il a été l'un des principaux acteurs associatifs des évolutions législatives récentes en matière de lutte contre les discriminations : loi contre les discriminations du 16 novembre 2001, loi portant création de la Halde du 30 décembre 2004, loi portant diverses adaptations au droit communautaire en matière de lutte contre les discriminations du 27 mai 2008.*

*Ce sont ces expériences d'ingénierie de formation, de négociation avec les pouvoirs publics et les acteurs sociaux, et de sensibilisation du public qu'Alain Piriou a réunies pour créer Sociétales – Conseil.*

#### BUREAU

Sociétales – Conseil  
248 rue du faubourg Saint Antoine  
75012 Paris

#### TÉLÉPHONE

+ 33 6 82 25 59 47

#### ADRESSE ÉLECTRONIQUE

contact@societales.fr

#### WEB

www.societales.fr  
www.infos-discriminations.fr

#### N° SIRET

517 544 136 000 16

#### APE

8559A



## Égalité, diversité et non-discrimination en milieu professionnel

« Développez  
vos performances  
sociétales »

## LA DIVERSITÉ ET LA NON-DISCRIMINATION EN ENTREPRISE, À QUOI ÇA SERT ?

### Réduire le **risque juridique** Améliorer la **performance globale**

S'il s'agit bien sûr de **limiter un risque juridique**, dans un contexte législatif et jurisprudentiel de plus en plus contraignant, la diversité en entreprise procède avant tout d'une démarche de **performance globale**.

S'engager dans une démarche de diversité et de non-discrimination, c'est avant tout :

- **lutter contre l'uniformité** des parcours, la monotonie des profils et la routine, qui peuvent conduire l'entreprise à un lent déclin ;
- **enrichir un capital humain**, à la veille d'un choc démographique qui n'épargnera aucun secteur ;
- **favoriser un dialogue social** dans lequel chaque partie prenante peut partager des valeurs communes ;
- **se différencier**, au moment où clients, citoyens, collectivités locales marquent une forte exigence sociétale.

## S'ENGAGER DANS UNE DÉMARCHE DE PRÉVENTION DES DISCRIMINATIONS

### Exemples d'actions de **formation** et de **conseil**

*Sociétales* — *Conseil* vous propose formations et accompagnements, afin de vous aider à vous engager dans une démarche de promotion de la diversité et de non-discrimination. Parmi les thèmes d'actions proposés, six peuvent être considérés comme incontournables :

- **La lutte contre les discriminations en milieu professionnel : quels enjeux et quels moyens ?** - formation (sensibilisation)
- **Promotion de l'égalité et de la diversité dans l'entreprise : quels outils ?** - formation (initiation)
- **Réaliser un diagnostic de diversité** - formation (acquisition de compétences) ou accompagnement
- **Obtenir le Label Diversité** - accompagnement
- **Déjouer les stéréotypes en milieu professionnel** - formation (sensibilisation)
- **La formalisation d'une politique de prévention des discriminations et de promotion de la diversité et de l'égalité** - formation (acquisition de compétences) ou accompagnement

## APPROFONDIR ET PERFECTIONNER SON ACTION DE PRÉVENTION DES DISCRIMINATIONS

### Surmonter les questions difficiles

Certains thèmes sont peu abordés dans le cadre d'une démarche de diversité et de non-discrimination alors qu'ils représentent souvent des enjeux importants. Potentiellement conflictuels, se situant parfois à la frontière entre la vie privée et la vie professionnelle, ils peuvent cependant utilement compléter un plan d'action contre les discriminations. Exemples d'interventions :

- **Discrimination syndicale : entre gestion du risque et dialogue social**
- **Diversité religieuse en milieu professionnel**
- **L'homophobie, un facteur de risque**
- **Temps de travail, temps de vie et discrimination indirecte**

Pour en savoir plus, télécharger **la présentation détaillée de notre offre** :

[www.societales.fr/entreprises.pdf](http://www.societales.fr/entreprises.pdf)

Consultez le blog de la lutte contre les discriminations — [www.infos-discriminations.fr](http://www.infos-discriminations.fr) :  
toute l'actualité sur la lutte contre les discriminations et la promotion de la diversité.  
Conçu et actualisé par Sociétales – Conseil.