

Diversité et non-discrimination en PME et TPE

À regarder les outils disponibles, les cibles des enquêtes et la nature des expériences médiatisées, on pourrait croire que **les enjeux de la diversité en milieu professionnel ne concerneraient que les grands groupes**. Et il est vrai que les offres de conseil restent en général calibrées pour les entreprises de grande taille, jusque dans les tarifs.

Pourtant, les PME et les TPE sont très concernées. **Juridiquement plus exposées**, elles sont également les premières à pouvoir tirer profit d'une **objectivation** de leurs procédures RH. Promouvoir la diversité et la non-discrimination, c'est en effet s'engager dans une démarche d'amélioration continue et de **performance globale**, par une gestion interne plus rigoureuse, mais aussi plus rationnelle. C'est enfin **se différencier** par rapport à la concurrence et élargir son réseau à de multiples acteurs, avec des retours positifs pour l'entreprise.

Sociétales — Conseil propose aux PME et TPE des accompagnements, afin de les aider à s'engager dans une démarche de promotion de la diversité et de non-discrimination pour un coût très attractif.

Exemples d'interventions

- Formation diverses sur la lutte contre les discriminations et la diversité en entreprise (qualifier et reconnaître une situation discriminatoire, déjouer les stéréotypes, s'initier à la diversité en entreprise, etc.).
- Réalisation d'un diagnostic de diversité.
- Définition et mise œuvre d'un plan d'action.
- Accompagnement à l'obtention du Label diversité

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



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 sociale.

- Visitez notre blog : www.infos-discriminations.fr
- Contactez-nous : contact@societales.fr

Votre conseiller : Alain Piriou a exercé pendant sept ans les fonctions de coordinateur pédagogique dans un centre de formation. À ce titre, il s'est confronté à un public exigeant, appréciant l'échange d'expériences et de bonnes pratiques, l'étude de cas concrets et les méthodologies directement applicables. Par ailleurs, en tant qu'ancien responsable associatif, Alain Piriou a été un interlocuteur privilégié des pouvoirs publics, notamment lors de plusieurs débats législatifs sur la lutte contre les discriminations, et pour négocier la mise en œuvre de politiques publiques dans ce domaine.