

## ***L'AFMD veut transformer le bilan social des entreprises en bilan humain***

**Paris, le 19 mars 2012 - L'AFMD –Association Française des Managers de la Diversité- formule 10 propositions pour les diversités qui seront transmises dans les prochains jours aux candidats à l'élection présidentielle.**

Pour l'AFMD, les diversités ne sont pas un « problème » mais une solution pour sortir de la crise. La lutte contre les discriminations et la promotion des diversités doivent donc être replacées au centre de la réflexion et rester au cœur de l'action publique pour lutter contre le chômage.

Les propositions de l'AFMD visent à améliorer la gouvernance des enjeux liés aux diversités, à renforcer la prévention en matière de lutte contre les discriminations, à favoriser l'insertion des personnes en difficultés et à améliorer le reporting des entreprises dans un objectif de transparence et de clarté.

L'AFMD suggère notamment de **créer un Secrétariat d'Etat en charge de toutes les diversités** (origine, handicap, genre, âge...) rattaché au Premier ministre. A charge pour lui de coordonner l'action gouvernementale et d'impulser une politique ambitieuse et mobilisatrice pour lutter contre les discriminations et promouvoir les diversités, notamment en milieu professionnel.

L'AFMD souhaite, par ailleurs, **généraliser dès la maternelle les actions de prévention**. Il s'agit de lutter contre les stéréotypes qui se développent très tôt dans la tête des enfants. L'AFMD souhaite également « **institutionnaliser** » un **dialogue permanent autour du Défenseur des Droits**, entre les entreprises et les partenaires sociaux.

Surtout, au moment où le monde traverse une crise majeure, l'AFMD estime nécessaire de **dépasser l'approche purement comptable et financière du reporting des entreprises pour privilégier une approche plus qualitative axée sur l'humain**. Dans ce cadre, l'AFMD souhaite transformer le bilan social des entreprises en un véritable bilan humain. Afin de favoriser les comparaisons entre les entreprises, l'AFMD suggère que ce bilan soit, à terme, l'unique outil de reporting des entreprises incluant en son sein un rapport des actions menées en faveur des diversités.

## **Les 10 propositions**

### **Gouvernance : impulser une politique « diversités », impliquer les parties prenantes**

1. Nommer un Secrétaire d'Etat aux diversités rattaché au Premier ministre, lui confier la gestion de Charte de la diversité et du Label Diversité
2. Désigner un Haut-fonctionnaire aux diversités dans chaque ministère pour mobiliser les administrations ainsi qu'au sein des collectivités territoriales

### **Prévention : éduquer pour lutter contre les stéréotypes, dialoguer pour soutenir l'emploi**

3. Sensibiliser les enfants dès la maternelle et à l'école primaire pour faire prendre conscience et lutter contre les discriminations
4. Organiser une rencontre annuelle entre le Défenseur des droits, les partenaires sociaux et les parties prenantes de la lutte contre les discriminations et de la promotion des diversités en milieu professionnel
5. Organiser une conférence sociale des diversités

### **Insertion : simplifier les dispositifs, inciter les entreprises**

6. Favoriser le recours aux entreprises d'insertion sur le modèle du secteur protégé
7. Ouvrir aux seniors les parcours d'insertion en permettant la prolongation jusqu'à 5 ans des contrats d'insertion de seniors en fin de carrière
8. Assouplir la limite des 2 ans de présence en entreprise d'insertion en ne décomptant pas le temps de mise à disposition des personnes en insertion dans les entreprises ordinaires

### **Reporting : mesurer les actions, valoriser les résultats**

9. Passer du bilan social à un bilan humain qui inclut un volet diversités et faire de ce bilan, à terme, le seul outil de reporting
10. Mettre en place une démarche vertueuse au sein des collectivités publiques visant à davantage tenir compte des actions menées en matière de lutte contre les discriminations et de promotion des diversités dans le cadre des attributions de marchés publics

### A propos de l'AFMD :

***L'Association Française des Managers de la Diversité se mobilise pour que les organisations intègrent la diversité dans leurs pratiques managériales. Elle propose à ses membres - Entreprises, Administrations, Grandes Ecoles et Universités – des pistes d'actions en s'appuyant sur les retours d'expériences des entreprises adhérentes, dans une logique de coproduction, et en collaboration avec le monde académique. Forte de 98 membres, l'AFMD s'impose également comme une interface de référence avec le monde institutionnel et politique. Web : [www.afmd.fr](http://www.afmd.fr)***

### Contacts presse :

AFMD - Lorelei Fenetaud, Chargée de communication :  
[lphenetaud@afmd.fr](mailto:lphenetaud@afmd.fr) ; 01 75 44 92 37 ; 06 17 12 28 08

APC – [l.pero@affairespubliquesconsultants.fr](mailto:l.pero@affairespubliquesconsultants.fr) ; 01 56 88 39 87