



## Communiqué de presse

### **75% des discriminations pendant le déroulé de carrière\* : L'AFMD s'engage !**

**Paris, le 8 mars 2010** – A l'occasion de son Assemblée Générale qui s'est tenue mardi 2 Mars 2010 et à l'issue de laquelle un débat regroupant 3 grands patrons français ( Jean-Paul Agon, Directeur Général du groupe L'Oréal / Jean-Paul Bailly, Président du groupe La Poste / Nonce Paolini, Président Directeur Général du groupe TF1) un Président d'Université (Laurent Batsch, Président de l'Université Paris-Dauphine) et sa Présidente Soumia Malinbaum, l'AFMD (Association Française des Managers de la Diversité) a pu constater les réels progrès accomplis par les entreprises françaises en matière de gestion de la Diversité et leur volonté de valoriser cette nouvelle fonction au sein de leur organigramme.

#### **L'AFMD, engagée depuis 2 ans auprès des managers de la Diversité**

L'AFMD est née il y a deux ans de l'idée qu'il était indispensable de passer de la promotion au management de la diversité, et qu'il fallait désormais impliquer tous ceux qui ont à manager au quotidien des équipes diverses.

La diversité doit cesser d'être l'apanage des Ressources Humaines pour concerner tous les collaborateurs de l'entreprise. Cet enjeu concerne notamment les managers de proximité, qui méritent d'être sensibilisés et de nourrir davantage le débat. C'est par la pratique et l'obtention de résultats concrets, notamment en matière de performance et de croissance pour l'entreprise, que s'imposera à toute organisation l'intérêt d'intégrer la diversité.

L'Association compte aujourd'hui **54 entreprises membres** (50% de croissance pour la seule année 2009), a organisé **plus de 10 commissions et ateliers d'échange** et a publié fin 2009 un Livre Blanc intitulé « Mesurer la discrimination et la diversité », afin de fournir un outil pratique aux entreprises pour mesurer leurs progrès en matière de diversité.

Comme le rappelle Soumia Malinbaum, Présidente de l'AFMD, « *Sur des thématiques clés comme la mesure de la diversité et les indicateurs, l'emploi des seniors, la gestion des temps ou encore l'obtention du label diversité, l'AFMD contribue activement à la réflexion et à la mise en œuvre opérationnelle dans nos organisations d'une véritable politique diversité.*

\* Selon le dernier rapport de la Halde, rendu public le Vendredi 5 mars 2010, l'emploi reste, et de très loin son premier domaine de saisine, avec 48,5 % des 10.545 réclamations enregistrées et traitées en 2009 Les trois quarts des plaignants s'estiment victimes de discrimination pendant leur carrière et 25 % au moment de l'embauche.

*L'AFMD a créé avec l'Université Paris Dauphine un diplôme Universitaire en formation continue pour les managers opérationnels et fonctionnels, dans le but de les sensibiliser et de les former dans leur rôle d'encadrement de profils et d'équipes variés. Notre objectif reste plus que jamais la **responsabilisation des managers** qui passe par l'appropriation des enjeux de diversité. Pour l'atteindre, nous associons étroitement les perspectives opérationnelles et académiques. »*

## **Débat « les enjeux de la diversité » : les déclarations clés**

**Jean-Paul Agon, L'Oréal:** « Les équipes composées de personnes d'origines diverses sont plus fortes, plus créatives, plus toniques, plus imaginatives. Je crois beaucoup au volontarisme en matière de diversité. On peut vraiment changer les mentalités et les reflexes. Une fois que ces étapes sont passées, cela devient un comportement naturel. »

**Soumia Malinbaum, AFMD/Keyrus:** « Il y a 15 ans quand j'ai créé mon entreprise, on ne parlait pas de diversité ni de discrimination. J'ai eu un vivier de candidats très atypiques et je n'ai perçu en eux que la compétence. »

**Jean-Paul Bailly, La Poste :** « Pour conduire notre politique de diversité, nous avons instauré, en proximité des postiers dans les entités opérationnelles, une centaine de référents. Ceux-ci ont sur le terrain pour mission de sensibiliser les managers et de favoriser la mise en œuvre des actions. »

**Nonce Paolini, TF1 :** « TF1 se doit, en tant que leader réunissant chaque jour des millions de téléspectateurs, de jouer son rôle de lien social. C'est donc notre mission première que la diversité soit présente à l'antenne. »

**Laurent Batsch, Université Paris Dauphine :** « Nous avons introduit en licence de gestion une séance obligatoire de 3 heures pour les étudiants durant laquelle un professeur et un grand témoin les sensibilisent à la diversité. Nous avons également mis en place une formation continue dans le cadre de la chaire Management et Diversité à destination des managers opérationnels. »

**Si vous souhaitez contacter l'association ou l'un de ses membres, merci d'adresser vos demandes d'entretien au service de presse**

Laurent Durgeat  
**Agence PRformance**  
Tel : 01 56 03 55 47 / 06 03 00 36 03  
E-mail : [afmd@prformance.com](mailto:afmd@prformance.com)

**AFMD (Association Française des Managers de la Diversité)**  
33, Avenue Mac Mahon  
75017 Paris  
Carine Kouassi  
Chargée de la communication  
[ckouassi@afmd.fr](mailto:ckouassi@afmd.fr)  
Tél: 01 53 81 81 91  
Fax: 01 53 81 81 82  
[www.afmd.fr](http://www.afmd.fr)

*\* Selon le dernier rapport de la Halde, rendu public le Vendredi 5 mars 2010, l'emploi reste, et de très loin son premier domaine de saisine, avec 48,5 % des 10.545 réclamations enregistrées et traitées en 2009. Les trois quarts des plaignants s'estiment victimes de discrimination pendant leur carrière et 25 % au moment de l'embauche.*