

UNITEAM A SIGNE LA CHARTE DE LA DIVERSITÉ LE 06 MARS 2009... ET S'IMPLIQUE DEPUIS DANS UNE EVOLUTION PERMANENTE DES ACTIONS À CONDUIRE



Notre conviction est que la diversité constitue pour notre entreprise un enjeu économique. En la plaçant au cœur de notre stratégie, elle devient un avantage dont l'impact se fait sentir sur notre créativité et sur notre compétitivité.

➤ NOUS AVONS MIS EN ŒUVRE LES ACTIONS SUIVANTES EN 2010 :

- Communication spécifique auprès de l'ensemble de nos collaborateurs des actions conduites en 2010, grâce à notre Intranet.
- Suivi et gestion des EAP conduits 1 à 2 fois par an, et concernant 100% des collaborateurs.
- Mise en œuvre d'une politique de recrutement basée sur la diversité des profils qui tend à favoriser une grande mixité entre les différentes populations de l'agence : sexe, âge, provenance identitaire et culturelle, handicap.
- Renforcement de notre politique de diversité, en concertation étroite avec les représentants du personnel.
- Suivi et respect du plan d'Actions Seniors signé en Octobre 2009.
- Collaboration étroite avec l'AGEFIPH et le GRETA 75 dans le but de faciliter l'intégration de travailleurs handicapés (reconnaissance Entreprise Handi-accueillante).
- Actualisation du bilan Diversité dressé fin 2009, conformément aux engagements pris dans la charte de la diversité.

➤ NOUS AVONS CHOISI DE METTRE EN ŒUVRE LES ACTIONS SUIVANTES EN 2011 :

- Transparence et communication concernant nos engagements à faire apparaître dans nos prises de parole externes (site www.uniteam.fr dossier de référencement...).
- Mise en œuvre d'une politique globale de recrutement, formation et gestion des carrières intégrée dans un applicatif GPEC en phase de conception.
- Mise en œuvre d'une politique tutoriale en vue de faciliter l'intégration des nouveaux, accompagnée de la création d'un parcours de nouveau collaborateur.
- Mise en œuvre des bilans de compétence et bilans de retraite, en conformité avec notre Plan d'Action Seniors.

HISTORIQUE DE LA CHARTE DE LA DIVERSITÉ

Début 2004, "Les oubliés de l'égalité des chances", rapport co-écrit par Yazid Sabeg et Laurence Méhaignerie publié par l'Institut Montaigne, lançait l'idée d'une Charte de la diversité. L'objectif de cette charte ? Encourager les entreprises à refléter dans leurs effectifs les diverses composantes de la société française, et faire de la non-discrimination et de la diversité un axe stratégique. Le 22 octobre 2004, la Charte de la diversité est lancée et signée par 32 dirigeants d'entreprises.

Plusieurs partenaires travaillent à sa promotion : ACFCI (Assemblée des Chambres Françaises de Commerce et d'Industrie), ACSé (Agence Nationale pour la Cohésion Sociale et l'Égalité des Chances), ALLIANCES, APCM (Chambre des Métiers et de l'Artisanat), ANDRH (Association Nationale des Directeurs des Ressources Humaines), ANPE (Agence Nationale pour l'Emploi), CGPME (Confédération générale du patronat des petites et moyennes entreprises), CJD (Centre des Jeunes Dirigeants), DAIC (Direction de l'Accueil, de l'Intégration et de la Citoyenneté), FACE (Fondation Agir Contre l'Exclusion), E&P (Entreprise et personnel), HALDE (Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Égalité), IMS-Entreprendre pour la Cité, Institut de l'Entreprise, MEDEF (Mouvement des Entreprises de France), UPA (union Professionnelle Artisanale) et la Commission Européenne. IMS Entreprendre pour la Cité héberge le Secrétariat général de la Charte de la diversité.