



PROMOTEUR DE
COMPETENCES



Manager la diversité, ou diversité du management

Manager la diversité, ou diversité du management

- La diversité vue par une humoriste :

https://www.youtube.com/watch?v=DOHr60Q_S4k

Des règles spécifiques aux recrutements des emplois publics depuis la Révolution de 1789

Article 6 Déclaration des Droits de l'Homme et du Citoyen :

La Loi est l'expression de la volonté générale. Tous les Citoyens ont droit de concourir personnellement, ou par leurs Représentants, à sa formation. Elle doit être la même pour tous, soit qu'elle protège, soit qu'elle punisse. *Tous les Citoyens étant égaux à ses yeux sont également admissibles à toutes dignités, places et emplois publics, selon leur capacité, et sans autre distinction que celle de leurs vertus et de leurs talents.*

Egalité

- Concept encadré par la loi
- Egalité entre les femmes et les hommes
- Egalité devant la loi
- Mais concept fragile et reflet d'une société :
 - Lutte pour les droits civiques
 - Droit des femmes (vote, compte en banque, contraception, IVG)

Diversité

- Relève plus de l'engagement citoyen ou de la RSE
- En lien avec l'exemplarité et les valeurs d'un service public en phase avec son époque
- Ressenti positif d'un engagement pour le salarié quel que soit son sexe, son âge et son origine
- Les valeurs sont portées par les dirigeants et les cadres d'une structure



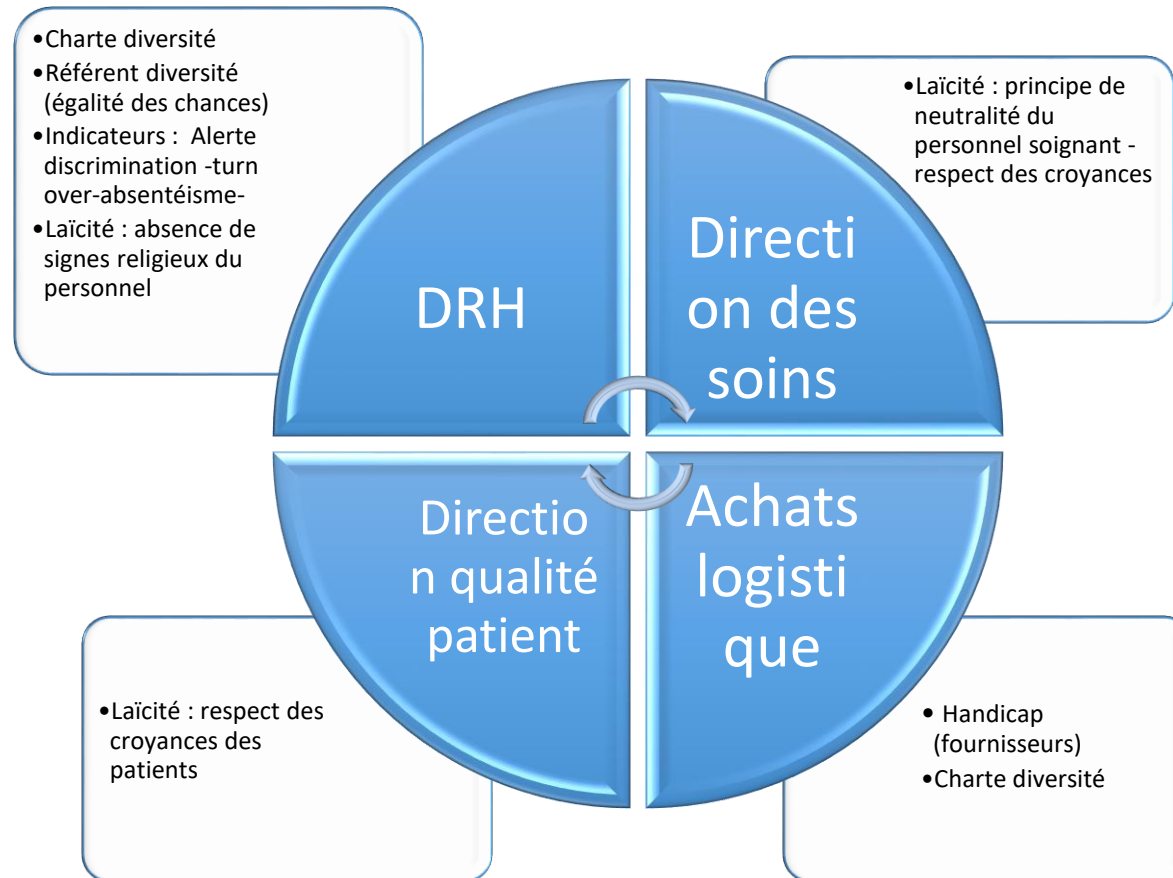
Le CHIC signataire de la Charte de la diversité en entreprise

Un label pour l'hôpital :



Nos engagements :

Une approche transversale de la diversité :



Pourquoi s'engager ?

La démarche :

La promotion de la diversité et de l'égalité des chances est une **valeur du service public** et une priorité institutionnelle.

Elle se décline dans la démarche pilotée de promotion des droits des usagers, dans une politique d'achats responsable et dans les engagements de politique RH.

La 1ere étape a été la signature de la convention avec le FIPHFP. Les projets à mener sont l'égalité entre les femmes et les hommes, la promotion de la diversité dans les recrutements.



Sensibiliser et former :

Les outils et les actions mis en place :

Promouvoir la diversité n'est pas ressenti, légitimement, comme un enjeu dans le quotidien de l'encadrement.

Une action de sensibilisation au handicap est proposée et chaque cadre a été formé au recrutement.

La **formation « Je recrute ! »**, proposée à tout nouveau cadre arrivant au CHIC : cette formation rappelle les engagements du CHIC sur le recrutement.

La non – discrimination est en lien avec la cartographie des métiers et le recrutement sur les compétences.



Manager la diversité, ou diversité du management

- Principal process impacté : le recrutement
- Parabole de Hegel sur le fruit
- La loi rappelle ce qu'est une discrimination :
 - Sexe
 - Origine supposée ou réelle
 - Grossesse
 - Situation de famille
 - Apparence physique
 - Patronyme
 - Lieu de résidence

- La loi rappelle ce qu'est une discrimination (suite) :
 - Etat de santé
 - Handicap
 - Mœurs
 - Orientation sexuelle supposée ou réelle
 - Identité de genre
 - L'âge
 - Les opinions politiques, philosophiques ou syndicales supposées ou réelles
 - Appartenance supposée ou réelle à une ethnie, race, nation ou religion
- Nos préjugés ! Lutter contre les stéréotypes



FIN DE LA FORMATION. MERCI A TOUS.



EM SANTÉ

33, avenue de l'Europe
92310 Sèvres

EM-SANTE.COM

