

DIVERSITÉ D'ORIGINE ETHNIQUE ET SOCIALE AU TRAVAIL : UNE NÉCESSITÉ SOCIALE ET UN ENJEU DE PERFORMANCE

RECOMMANDATIONS POUR LES POUVOIRS PUBLICS

1

LEVER LES TABOUS
DE LA MESURE DE LA
DIVERSITÉ ETHNIQUE ET
DONNER AUX
ENTREPRISES
VOLONTAIRES LES MOYENS
DE **S'EMPARER** AU
MAXIMUM DE **L'INDEX**
DIVERSITÉ LORS DE
SON DÉPLOIEMENT

MONTRER L'EXEMPLE

Fortement encourager les administrations publiques à s'emparer de l'index, en tant qu'employeur d'un·e salarié·e sur cinq en France et à titre d'exemplarité

INFORMER

Partager avec les entreprises les outils et bonnes pratiques pour mesurer et promouvoir la diversité d'origine

2

CONSTRUIRE DES PONTS
ENTRE LES QPV ET
LES RECRUTEURS
GRÂCE À LA
PLATEFORME
"1 JEUNE, 1 SOLUTION"

INTÉGRER

Les associations de proximité dans les démarches de recrutement

COORDONNER

Les acteurs de l'intégration dans l'emploi dans les QPV grâce à la création d'une boussole des associations sur la plateforme "1 jeune, 1 solution"

3

FAIRE DE
L'ENSEIGNEMENT
SUPÉRIEUR UN ACTEUR GA-
RANTISSANT LA
DIVERSITÉ SOCIALE
DES FUTURES
GÉNÉRATIONS DE
TRAVAILLEUR·EUSE·S

RENFORCER

Les quotas de boursier·e·s dans l'enseignement supérieur

VALORISER

L'alternance comme une voie royale accessible à toutes et à tous