

GESTION DES AGES - DES SPÉCIALISTES DES RESSOURCES HUMAINES COMBATTENT LA DISCRIMINATION

Le PDD TRED - Training Response to Equality and Diversity - lutte contre la discrimination sur le marché du travail en concevant des formations pour les entreprises en vue de soutenir les pratiques de travail favorisant l'insertion et la gestion de la diversité. Le PDD aide les personnes responsables des ressources humaines au sein des entreprises à réagir positivement aux aspects liés à l'égalité et la diversité. On favorise également ainsi l'innovation tout en protégeant la sécurité de l'emploi et la survie des organisations.

Progressivement, la législation qui entre en vigueur vise à promouvoir l'égalité et la diversité et les employeurs doivent s'y adapter. Ainsi, par exemple, la loi sur l'égalité qui est entrée en vigueur en 2000 en Irlande tente de lutter contre neuf aspects de la discrimination dont l'âge, le sexe, le handicap, l'origine ethnique, l'orientation sexuelle, etc. La mission principale du projet est de concevoir un programme de formation agréé afin d'aider les responsables des RH à élaborer des outils et organiser des interventions qui aideront les entreprises à changer et à combattre la discrimination au travail.

Les principales activités réalisées par le PDD portent sur la formation d'individus venant de divers secteurs afin de renforcer la mise en œuvre de pratiques anti-discriminatoires, la gestion de la diversité et la formation tout au long de la vie sur le lieu de travail. Les modules de formation développés sont des modules sur les compétences et agréés au niveau national. Plusieurs dispositifs de formation sont testés tant dans le secteur privé que dans le secteur public et une attention particulière est attachée au soutien apporté aux PME car elles n'ont souvent pas de spécialistes des RH dans leur personnel. Les formateurs travaillent avec des groupes de PME en vue de former les cadres dirigeants à l'identification et à la résolution des questions d'égalité et de diversité au sein de leurs entreprises.

Afin de mieux comprendre les besoins des travailleurs et des employeurs, on a mis en place un groupe de travailleurs afin qu'ils partagent leurs expériences, ainsi qu'un groupe d'employeurs pour qu'ils discutent des problèmes qui affectent leurs entreprises.

Le projet explore également la possibilité d'introduire une norme nationale de reconnaissance ou benchmark qui matérialiserait les pratiques favorisant l'insertion et anti-discriminatoires. C'est là un des résultats durables des travaux du PDD, tout comme le module de formation qui est développé actuellement et continuera à l'échéance du projet. Par ailleurs, les formateurs qui sont formés garderont ces connaissances tout au long de leur vie professionnelle.

Le PDD répond à un besoin identifié à la fois par les employeurs et par les formateurs. Les aspects novateurs des activités du projet sont la fourniture d'un dispositif intégré de réponses de formation pour couvrir la formation, les modules de soutien du changement culturel dans les entreprises, ainsi que les outils et systèmes de soutien du changement dans les pratiques de gestion des individus. La création d'une opportunité de dialogue entre les responsables des RH et les victimes de discrimination et le développement d'un module de formation agréé reconnu au niveau national sont également novateurs.

Informations sur le PDD

Etat membre: Irlande

Référence du PDD: IE-14

Lien vers le [site Web du PDD](#)

Lien vers le [descriptif de la base de données EQUAL](#)

Si vous souhaitez nous envoyer vos commentaires ou questions, vous pouvez nous contacter à l'adresse e-mail suivante: empl-equal-etg3@ec.europa.eu