

DISCRIMINATION A L'EMBAUCHE

A diplôme égal, une femme, âgée, handicapée, d'origine étrangère et résidant en Seine-Saint-Denis a cinquante fois moins de chance d'accéder à l'emploi qu'un parisien de « souche ». C'est ce qui ressort d'une opération de « testing » effectuée en 2004.

Il s'agit là d'un rude coup porté à la logique républicaine et à l'article L 122-45 du code du travail qui énonce qu'« aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement...en raison de son sexe, de son âge, de son appartenance ethnique... ». En effet, malgré les textes de loi français et européens qui condamnent toutes les formes de discrimination, force est de constater que de nombreuses entreprises n'ont toujours pas intégré la diversité en leur sein. Méfiance, méconnaissance, frilosité ou résistance d'ordre culturel, la différence fait peur alors qu'elle constitue une véritable source de richesse.

En effet, adhérer à une démarche de non discrimination et favoriser la diversité permet à l'entreprise de :

- respecter les contraintes réglementaires et légales
- ne pas ternir son image et éviter par là même une perte de clientèle
- démontrer un comportement d'entreprise socialement responsable
- optimiser la gestion des ressources humaines au travers d'une gestion humaine des ressources
- renforcer l'efficacité et la performance économique de l'entreprise...

Un certain nombre d'entreprises françaises l'ont bien compris en proposant dans cette lutte contre la discrimination un florilège d'actions, toutes plus originales les unes que les autres : la formation à la détection des préjugés (Shell), la commission éthique (Sagep), le plan d'action positif pour l'intégration (France Télévision) ou encore la campagne de communication de l'entreprise Adia.

La lutte contre les discriminations passe tout d'abord par leurs reconnaissances. C'est aussi ce qu'ont voulu signifier une quarantaine de dirigeants de grandes entreprises françaises en signant une charte de la diversité le 22 octobre 2004 (<http://www.institutmontaigne.org/pdf/cdld.pdf>). Sans aller jusqu'à proposer une « affirmative action » à l'américaine (discrimination positive au travers de quota), cette charte de la diversité s'apparente plutôt à un engagement en faveur de la diversité culturelle, ethnique et sociale au sein de l'entreprise.

Par ailleurs, loin d'être le fait des seules grandes entreprises, le phénomène de la discrimination à l'embauche concerne également les TPE/PME. Il ne leur reste plus qu'à emboîter le pas en faveur de la non discrimination et à mettre en place les gardes fous indispensables.

Plus qu'une obligation légale (amende maximale de 30 000 euros et un emprisonnement de 2 ans au plus), la non discrimination et la diversité sont une nécessité pour la survie de l'entreprise dans un contexte de mondialisation et de départs massifs à la retraite.

Quelques articles choisis...

Les discriminations sur la sellette – Courrier cadres du 16 au 22 décembre 2004

Les Blacks et Beurs inventent le CV anonyme – Courrier cadre du 2 au 8 décembre 2004

Ces employeurs qui chassent les préjugés – Liaisons sociales/magazine- décembre 2004

L'entreprise black-blanc-beur, c'est pour quand ? – Liaisons sociales/magazine- décembre 2004

IMS-entreprendre pour la Cité – décembre 2004