

LA DIVERSITE DANS L'ENTREPRISE

Le domaine de l'emploi reste celui du plus grand nombre de discriminations dénoncées auprès de la Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Égalité (Halde). Forte de cette autorité et des compétences de ses membres, la Halde veut prévenir les discriminations en agissant pour la promotion de l'égalité et de la diversité dans le monde du travail.

Alors que les inégalités de traitement à l'embauche occupent la première place dans le débat public, selon le rapport annuel de la HALDE rendu en 2007, l'essentiel des réclamations liées à l'emploi touche le déroulement de la vie professionnelle. Ainsi dans le secteur privé, le licenciement, la rémunération, la formation, le reclassement, l'affectation... ont fait l'objet de « pratiques illégitimes ». L'origine de nationalité est le premier critère de discrimination, viennent ensuite la santé, le handicap, puis l'âge.

Selon Louis Schweitzer, le président de la Halde, « il arrive que la discrimination soit commise par ignorance et, lorsque l'auteur en est informé, il modifie son comportement ». Jean-Luc Vergne, DRH de PSA explique lui que « les recruteurs ne sont pas contre l'égalité des chances. Ils reproduisent simplement ce qui s'est toujours fait. ». C'est pourquoi le site de la Halde (www.halde.fr) propose des modules e-learning qui permettent aux employeurs, DRH et recruteurs, de se poser les bonnes questions et de vérifier leurs connaissances juridiques dans dix situations distinctes, depuis la rédaction de l'offre d'emploi jusqu'à l'évolution de carrière.

D'un point de vue très concret, même si les entreprises multiplient les actions en faveur de la diversité, il leur manque toujours des outils de mesure fiables pour évaluer l'efficacité de leur politique. On ne compte plus les signataires de « La » Charte de la diversité, élaborée avec le CJD (réseau de dirigeants de PME), l'ANDCP (DRH) et l'IMS (Institut du mécénat et de la solidarité) Selon la Halde, le seuil des 3000 entreprises aurait été franchi. De plus, quelques entreprises pionnières ont commencé à créer des outils. Cependant, il n'existe pas de référentiel ethnoracial permettant de catégoriser les personnes. D'une part, les entreprises doivent créer elles-mêmes leurs catégories en respectant la loi. D'autre part, elles doivent faire un choix difficile entre mesure de lutte contre la discrimination et mesure de valorisation de la diversité. A titre d'exemple, Axa a ainsi mené une enquête auprès de ses commerciaux à qui il a été demandé leur nationalité et celle de leurs parents. Casino a mis en place un référentiel à partir du patronyme. PSA a demandé à ses salariés s'ils se considèrent comme appartenant à une minorité visible.

Les grandes entreprises françaises ont donc intégré une donnée essentielle : pour réussir, elles doivent être le reflet de la société, de leurs clients, de leurs fournisseurs. En effet, les compétences n'ont ni âge, ni couleur, ni origine, ni sexe... La promotion de l'égalité et de la diversité représente donc un nouvel enjeu pour les dirigeants dans la gestion des ressources. Plus la diversité est présente, plus la richesse, plus l'invention se déploient et se développent. Toutes les formes de diversité : selon les origines, mais aussi selon le sexe, selon les parcours. En effet, on voit nombre de DRH issus d'une grande école, eux-mêmes favoriser le « réseau » et continuer à embaucher des individus issus de cette même école.

Les petites et moyennes entreprises ne sont pas en reste, et s'engagent dans la diversité. Certaines, implantées dans un tissu local déjà très diversifié, se voient confier des objectifs d'intégration dans le cadre de partenariats conclu avec leur région, ou leur préfecture.

POUR ALLER PLUS LOIN :

Un guide pratique à votre disposition :

Elaboré en partenariat avec la CCIP 93, le manuel "Réussir avec tous !" a pour but de vous aider à promouvoir la diversité et l'égalité des chances dans votre entreprise et de vous accompagner dans cette démarche.

Ce manuel est téléchargeable dans son ensemble sur le site www.ccip93.fr

Sources : Courrier cadres n°11 septembre 2007 « Oui à l'égalité des chances, non aux quotas contre les discriminations »