

Entreprise et diversité

On a longtemps pensé que la lutte contre les discriminations relevait de la compétence de l'Etat ou d'associations, or l'entreprise, en tant qu'acteur économique, a également un rôle majeur à jouer.

Ses effectifs ne devraient-ils pas refléter la mixité sociale et culturelle de notre société ? De même, les parcours professionnels des salariés ne devraient pas être entravés par des considérations discriminantes.

Si l'égalité en droits de tous les citoyens est consacrée par la Constitution et le principe de non-discrimination inscrit dans le code du travail, leur application s'avère insuffisamment mise en oeuvre.

Nombreux jeunes issus de l'immigration, parfois hautement qualifiés, n'arrivent pas à accéder à un emploi.

Nom, couleur de peau, lieu de résidence, absence de réseau sont pour eux autant d'handicaps.

Longtemps muettes sur la question de l'égalité des chances et de la diversité, les entreprises commencent à s'emparer du sujet au début des années 2000 et des premières actions sont engagées dans les grands groupes.

Cette prise de conscience des entreprises s'est manifestée de façon plus médiatique par la signature en octobre 2004 de la charte de la diversité: une quarantaine de grandes enseignes s'engageaient à respecter le principe de non discrimination, rejointes depuis par plus de 200 autres entreprises.

Ces entreprises s'engagent à promouvoir l'application du principe de non discrimination dans toutes les étapes de la gestion des ressources humaines (recrutement, formation, avancement, promotion..).

Si cette charte a eu le mérite de poser le problème de la discrimination, elle a suscité de nombreuses attentes. Des actions concrètes étaient attendues des entreprises signataires afin qu'elle ne se limite pas à une simple déclaration d'intention...

Concrètement où en sont les entreprises en matière de diversité ? Quelles sont les actions menées, les résultats obtenus ?

Dix-huit mois après son lancement, plus de trois cents chefs d'entreprise ont signé la charte de la diversité.

Mais des intentions aux actes, le pas est parfois difficile à franchir.

Les violences qui ont touché de nombreuses banlieues en novembre dernier ont replacé le thème de la diversité au cœur de l'actualité.

Elles témoignent de l'insuffisance de l'intégration des jeunes issus de l'immigration et des quartiers en difficulté tant dans la vie sociale que dans la vie économique et renvoie l'entreprise face à sa part de responsabilité.

Pourtant, nombre d'entre elles multiplient les initiatives: accord d'entreprise, audit, nomination de « Monsieur diversité », pôles de lutte contre les discriminations, commissions d'éthique, partenariats avec le monde associatif...

Les axes d'action portent le plus souvent sur le recrutement: remise en question de leurs procédures de recrutements, diversification des canaux, méthode des habilités développée par l'ANPE, assessment, pratique du CV anonyme... Ces méthodes axées sur le recrutement par les compétences, les aptitudes des candidats en situation de travail, permettent de rendre la procédure plus objective et lèvent pour les candidats des handicaps à l'emploi.

Ces « bonnes pratiques » sont désormais relayées par la nouvelle réglementation (la loi pour l'égalité des chances de mars 2006) qui crée une Agence Nationale pour la Cohésion Sociale et l'Egalité des Chances, légalise la méthode du « testing » et inscrit le principe de l'anonymat du CV pour les entreprises de plus de 50 salariés dans le code du travail.

Les départs en retraite massifs de la génération du baby-boom et les pénuries de personnel annoncées dans certains secteurs devraient également contribuer à promouvoir les compétences et donc favoriser la diversité au sein de l'entreprise.

Mais toutes ces actions sont-elles efficaces ?

Un centre de ressources spécialisé dans l'expertise sur la responsabilité sociale des entreprises, dresse un premier bilan en demi-teinte. L'analyse, qui portait sur la communication des sociétés du CAC40, démontre que les discriminations liées au handicap, à l'âge et aux origines ethniques étaient insuffisamment prises en compte.

Or une récente enquête de la CEGOS effectuée auprès d'acteurs de la fonction RH révèle que les origines ethniques et religieuses sont les premiers facteurs de discrimination.

Aujourd'hui il est impossible d'évaluer les impacts des actions menées faute de données statistiques, d'indicateurs et d'outils de mesure du progrès.

La Cnil interdit à ce jour le recensement des origines ethno-raciales. Or comment évaluer une politique sans données faute de pouvoir dresser un état des lieux et comment disposer de statistiques sans indicateurs ?

Les négociations interprofessionnelles sur la diversité qui viennent de s'ouvrir apporteront peut être des éléments de réponse ...

Quelques articles choisis :

Entreprise et Carrières- n°815 du 13 juin 2006- « Diversité : consensus contre la discrimination ethnique »

20 minutes supp'- mardi 21 mars 2006- « Diversité : l'entreprise tombe l'uniforme »

Les Echos- jeudi 9 mars 2006- « La règle du CV anonyme s'appliquera aux entreprises d'au moins 50 salariés »

Liaisons sociales magazine- février 2006- « L'entreprise entre dans la bataille pour la diversité »

Liaisons sociales magazine- février 2006- « Les entreprises guère prolixes sur la diversité »

Entreprise et Carrières- n°792 du 3 janvier 2006- « Emploi : comment intégrer les minorités ethniques ? »

Entreprise et Carrières- n° 790/791 du 20 décembre 2005- « Charte de la diversité : entre bonnes intentions et actes concrets »

Les Echos- 15 novembre 2005- « La responsabilité sociale, un engagement qui exige beaucoup des entreprises »