Évaluation économique de l'apport des "politiques diversité" à la compétitivité des entreprises



SÉANCES PUBLIQUES PUBLIÉE LE 25/03/2013

Saisine liée :
L'APPORT ÉCONOMIQUE DES POLITIQUES DE DIVERSITÉ À LA PERFORMANCE DE L'ENTREPRISE : LE CAS DES JEUNES DIPLÔMÉS D'ORIGINE ÉTRANGÈRE
Une nouvelle étude de la section des activités économiques

L'étude visera notamment à dresser un bilan décennal des « politiques diversité » en prenant appui sur les réalisations et actions mises en place par les entreprises notamment celles du CAC 40.

La bonne santé d'un pays repose sur l'emploi et sa compétitivité dépend de sa capacité à mobiliser l'ensemble de ses concitoyens en ne lésant aucune catégorie par rapport à une autre. Or, en France, l'accès à l'emploi ne se fait pas de façon égalitaire. Selon la nature du diplôme, de la consonance patronymique ou du lieu d'habitation, les conditions d'accès à l'emploi varient très fortement d'un candidat à l'autre.

Pour que la France soit forte, il est dans son intérêt de mobiliser l'ensemble de ses forces vives et intellectuelles aussi variées soient-elles. Les politiques de responsabilité sociale sont un des éléments de réponse permettant d'y parvenir.
Le constat, qui n'a guère évolué depuis trente ans, est le suivant :

> *un taux de chômage des jeunes résidant dans les quartiers en difficulté deux fois plus élevé que celui des autres (en période hors crise) ;*
>
> *chaque année, les universités françaises forment des milliers d'étudiants, lesquels peinent à s'insérer quand dans le même temps les entreprises cherchent de la main d'oeuvre ;*

un jeune diplômé issu de l'immigration obtient trois voire quatre fois moins d'entretiens que la moyenne des jeunes ; une difficulté qu'il cumule avec son lieu d'habitation sachant qu'une grande partie des jeunes issus de l'immigration sont logés dans les quartiers populaires ;

les jeunes issus de formations universitaires obtiennent plus difficilement un emploi que ceux issus des grandes écoles.

Pour pallier ce constat, l'une des réponses du secteur privé, en complément des interventions de l'État majoritairement orientées en direction d'un public non qualifié, a consisté en la création d'une « Charte de la diversité ». Celle-ci, à l'origine de la création des « politiques diversité », répond à un double objectif :
- économique, à double titre car, d'une part, elle répond aux enjeux de recrutement des entreprises tant pour des métiers courants que pour des métiers en état de pénurie et, d'autre part, elle contribue à donner une image positive de l'entreprise vis-à-vis de sa clientèle, de ses prestataires et de ses fournisseurs participant ainsi à son rayonnement national et international ;
- social, en ce sens qu'elle concourt indéniablement à l'insertion professionnelle des jeunes diplômés lésés dans l'accès à l'entretien de recrutement.
A travers cette Charte, c'est l'un des piliers constitutifs de la responsabilité sociétale des entreprises (RSE) qui est mis en jeu mais qui est très souvent relégué au dernier plan par les entreprises signataires faute d'outils d'évaluation.
Investissements non optimisés dans la formation, capital humain sous-valorisé, privation de ressources, évasion de la réussite, responsabilité sociale partiellement exercée, sont autant d'éléments dont pâtit notre économie.
Après avoir évoqué le contexte de la création de la Charte, l'étude dressera un bilan décennal des « politiques diversité » en prenant appui sur les réalisations et actions mises en place par les entreprises notamment celles du CAC 40. Seront ensuite évoqués les avancées et les blocages rencontrés dans sa mise en oeuvre opérationnelle en émettant notamment un focus sur les freins d'ordre légal et juridique. Ce dernier sera suivi de pistes prospectives visant à améliorer l'intérêt économique de ces politiques.

Suivre l'actualité de l'étude

© - copyright CESE - Novembre 2026