

MARDI 23 SEPTEMBRE 2014 : LE CESE A PRESENTE SON ETUDE :

**« L'APPORT ECONOMIQUE DES POLITIQUES DE DIVERSITE A LA PERFORMANCE DE L'ENTREPRISE :
LE CAS DES JEUNES DIPLOMES D'ORIGINE ETRANGERE »**

La question des difficultés d'insertion professionnelle des jeunes a longtemps tardé à être mise à l'agenda politique. S'il est néanmoins une catégorie fortement concernée par les discriminations à l'embauche et qui ne sauraient reposer uniquement sur des problématiques purement sociales ou territoriales, c'est celle des jeunes, dont les jeunes diplômés issus de l'immigration.

Afin de lutter contre les discriminations qui frappent « les oubliés de l'égalité des chances », la Charte de la diversité a été rédigée en 2004, marquant la volonté des entreprises, au travers de la RSE, de se saisir de la question des discriminations liées aux origines. La diversité est apparue pour la première fois en France comme un atout au service de la performance économique autant qu'un élément de politique sociale voire sociétale. Toutefois, force est de constater que l'objectif de la charte n'a pas été atteint en France.

Dans une étude rapportée par Sonia Hamoudi (personnalité associée) au nom de la section des activités économiques, présidée par Jean-Louis Schilansky (Groupe des entreprises), le Conseil Economique, Social et Environnemental ambitionne de porter une attention nouvelle et particulière sur des diplômés dont l'apport à notre appareil productif serait d'autant plus précieux et qu'aucun talent ne saurait être perdu dans une telle compétition internationale. Elle a été présentée à la presse le mardi 23 septembre 2014 à 10h.

La question de la mesure de la diversité

Les difficultés à mesurer la diversité des origines en sont souvent évoquées comme un frein ne permettant pas de s'emparer du sujet de la diversité ethnoculturelle. Ainsi les écarts d'insertion professionnelle entre les Français dont les deux parents sont nés Français et les enfants d'immigrés ne donnent lieu à la publication d'analyses statistiques que depuis le milieu des années 1990.

Toutefois, de nombreux organismes et méthodes ont été mises en œuvre comme **l'approche par le ressenti des personnes** (demandeurs d'emplois et recruteurs), et **des résultats globaux ont été obtenus** par des organismes tels l'IFOP, l'APEC, ou encore l'INSEE. Ce dernier constate par exemple qu'en moyenne **entre 2005 et 2009, 86 % des hommes français âgés de 16 à 65 ans avaient un emploi quand leurs deux parents sont français de naissance. Ils n'étaient que 65 % quand au moins un de leurs parents est immigré et originaire d'un pays du Maghreb.**

Afin de révéler les phénomènes qui pourraient réellement être considérés comme de la discrimination, des méthodes comme les *testings*, en France et à l'étranger, ont été utilisées afin de pallier l'impossibilité de quantifier certaines caractéristiques qui contribuent à augmenter la partie « inexpliquée » des écarts de taux d'emploi. Unaniment, **les travaux de l'INSEE, de l'INED et du CEREQ montrent qu'à diplôme et origines sociales comparables, les descendants d'immigrés maghrébins ont moins de chances de trouver un emploi que les jeunes d'origine française ou portugaise.**

Le CESE remarque donc que la mesure est possible et relève de la négociation d'entreprise, en conformité avec le cadre juridique et légal de la Constitution. Cette dernière ne constituant nullement un obstacle dès

lors qu'il est question de politiques d'égalité des chances s'inscrivant dans une démarche de lutte contre les discriminations.

Un cadre juridique de la lutte contre les discriminations en mouvement

Le cadre juridique de la lutte contre toutes les formes de discriminations a notablement évolué au cours des dernières décennies, particulièrement du fait de l'action communautaire. L'adoption et la transposition en droit interne des différentes directives européennes, issues notamment de l'article 13 du traité d'Amsterdam, ont eu pour effet d'infléchir la conception traditionnelle - et souvent formelle - de l'égalité en lui donnant une certaine effectivité. **Ces directives sont venues préciser les concepts de « discriminations directe et indirecte », de harcèlement ou encore d'incitation « hiérarchique » à la discrimination.**

La transposition en France de ces directives a conduit à la modernisation de notre droit positif, notamment dans le domaine de l'accès à l'emploi. Transposant la directive, en en reprenant largement les termes - les dépassant même parfois -, **la loi du 16 novembre 2001 relative à la lutte contre les discriminations est venue ainsi compléter les dispositions du code pénal et du code du travail en vigueur.** Dans le champ qui nous occupe, le droit français ajoute les termes d'apparence physique, de nom de famille, qui ne figurent pas dans la directive européenne à ceux d'origine, d'appartenance vraie ou supposée à une ethnie, une nation ou une race.

Une approche économique de la diversité : véritable composante stratégique permettant d'apporter de la richesse, de l'innovation et de la créativité.

Pour le CESE, si la nécessité d'une meilleure intégration professionnelle des personnes d'ascendance étrangère se justifie naturellement par des considérations sociales de lutte contre les discriminations, **elle peut et devrait s'envisager sous un angle plus strictement économique.**

Cette approche peut se faire « en creux », c'est-à-dire en soulignant les effets négatifs de la discrimination constatée à l'encontre des jeunes issus de l'immigration mais également - et peut-être surtout - **de manière positive** en examinant tout ce qu'ils peuvent apporter de spécifique au dynamisme de l'économie du pays et de ses entreprises. Ainsi, **les salariés issus de l'immigration, comme d'ailleurs ceux relevant d'autres types de « diversité », peuvent ainsi contribuer à une plus grande efficacité des entreprises**, que ce soit sur le marché domestique ou à l'international, afin de mieux comprendre les spécificités et donc les besoins de certaines populations.

De nombreux arguments plaident donc en faveur d'**une diversité source de performance centrée autour de quatre logiques économiques** que sont : **la logique d'efficacité** (conquêtes de nouveaux marchés), **une logique d'efficience** (optimisation des ressources), **une logique réglementaire** (respect des lois) et **une logique d'image** (notoriété). Telles sont les raisons pour lesquelles les entreprises instaurent des politiques de la diversité en complément d'une logique sociale.

En France, une réponse originale aux effets limités : la charte de la diversité

Parallèlement à la construction juridique du cadre de la lutte contre les discriminations et aux développements attendus de la politique contractuelle, la Charte de la diversité était lancée, afin de répondre à une problématique délaissée par l'État : l'emploi des jeunes diplômés issus des minorités visibles.

Malgré la signature de chartes, d'accords ou de plans, **les effets visibles de la Charte demeurent insuffisants au regard de la problématique réelle**. La Charte a été largement détournée de sa vocation initiale en l'étendant à d'autres domaines, reléguant ainsi la population initialement ciblée au dernier rang. Et parce que le sujet de la discrimination ethnique demeure le plus complexe de la diversité, **une réelle volonté politique s'avère nécessaire pour qu'il soit sérieusement pris en charge**, et ce d'autant plus que le tissu productif a tout à y gagner.

Pour conclure, la rapporteure de l'étude, Sonia Hamoudi, explique : « **Pour que l'égalité des droits soit plus effective, il importe de décomplexer le sujet aussi bien auprès de la sphère politique que privée et de désinhiber les acteurs de son évaluation chiffrée** ».

Contacts presse :

Victor BOURY

01.80.50.53.14 / 06.61.34.22.22

victor.boury@clai2.com

Emilie HUMANN

01.44.69.54.05 / 07.77.26.24.60

emilie.humann@clai2.com