

2014-20

LA APORTACIÓN ECONÓMICA DE LAS POLÍTICAS DE DIVERSIDAD EN EL RENDIMIENTO DE LA EMPRESA: EL CASO DE LOS JÓVENES TITULADOS DE ORIGEN EXTRANJERA

Si existe una categoría profundamente interesada por las discriminaciones en la contratación, es efectivamente la de los jóvenes. Entre ellos, este estudio enfoca el caso particular de los jóvenes franceses procedentes de la inmigración que, aunque titulados de la enseñanza superior, tienen importantes dificultades para encontrar un empleo.

Para ir más allá de las políticas públicas que se basan, en la actualidad, en problemáticas sociales o territoriales, se ha lanzado una "Carta de la diversidad", en el 2004, marcando la voluntad de algunas empresas, de tratar la cuestión de las discriminaciones relacionadas con los orígenes. En el espíritu de sus iniciadores, esta diversidad debería ser considerada tanto como una baza al servicio del rendimiento económico, como un elemento de política social y relativo a la sociedad.

EL ACCESO AL EMPLEO PARA LOS JÓVENES PROCEDENTES DE LA INMIGRACIÓN

Aunque las estadísticas étnicas estén prohibidas en Francia, muchos trabajos, sondeos y "testing" demuestran la existencia de discriminaciones, respecto a los jóvenes titulados procedentes de la inmigración, sin que Francia presente, en este particular, un carácter original, respecto a los demás países europeos.

Según el INSEE, por ejemplo, un tercio (en cuanto a los hombres) y la mitad (respecto a las mujeres) del diferencial del índice de empleo entre los descendientes de inmigrantes magrebíes y el conjunto de la población, puede explicarse por características otras que la edad, el título, la situación de familia y geográfica, o también la categoría socioprofesional de los padres. Las presunciones de discriminación se basan en la existencia de una importante cuota "inexplicada".

EL MARCO JURÍDICO

El marco jurídico de la lucha contra las discriminaciones ha cambiado mucho en Francia, en particular debido a la acción comunitaria. La

Unión Europea se ha dotado en el 2000 de dos directivas relativas a la igualdad de tratamiento, entre las personas y un "programa de acción de lucha contra cualquier discriminación directa o indirecta, basada en la raza o el origen étnico, la religión o las convicciones, una discapacidad, la edad o la orientación sexual."

La puesta en conformidad de nuestro derecho nacional con los textos europeos se ha traducido por la Ley del 16 de noviembre del 2001, relativa a la lucha contra las discriminaciones que, sin trastornar nuestros principios constitucionales, ha completado las disposiciones vigentes del código penal y laboral.

Los socios sociales han firmado un Acuerdo Nacional Interprofesional (ANI - accord national interprofessionnel) relativo a la diversidad el 12 de octubre de 2006 que precisa que la diversidad es un vector de innovación, para la empresa, "fuente de riqueza para su desarrollo, capaz de mejorar su imagen respecto a sus clientes, prestatarios exteriores y consumidores."

LA MEDICIÓN DE LA DIVERSIDAD

Las dificultades para medir la diversidad de los orígenes se evocan a menudo como un freno. Sin embargo,

esta medición es posible y depende de la negociación empresarial, en base al voluntariado y el anonimato, conforme al marco jurídico francés.

No obstante, este voluntariado ha mostrado sus límites, lo que conduce a interrogarse sobre la implementación de objetivos cifrados. Para algunos, no es pertinente legislar sobre la cuestión, por muchos motivos. Otros recomiendan el uso temporal de cuotas, su implementación presupone sin embargo un indicador de medición y una adaptación al modelo francés, muy diferente de aquella de los anglosajones.



Sonia Hamoudi

es responsable de Recursos Humanos & Diversidad.

Tiene un escaño en el CESE como personalidad asociada en la sección actividades económicas.

Contacto:

sonia.hamoudi@lecese.fr
+33 (0)1 44 43 62 37

UN ENFOQUE ECONÓMICO DE LA DIVERSIDAD

La aportación económica de la diversidad ha sido el objeto de numerosos estudios en los países anglosajones, en particular en Estados Unidos en los años 1980, donde la gestión de la diferencia se percibe como una fuente de riqueza para la empresa, en términos de rendimiento y de competitividad. Los trabajos de economistas y las audiciones llevadas a cabo por la sección de las actividades económicas, permiten concluir que promocionar una contratación que refleja la diversidad de la población a la que se dirige la empresa, constituye una baza para la conquista de nuevos mercados, incluido en el ámbito internacional.

La diversidad también puede constituir un factor de rendimiento de las organizaciones. Cabe también destacar que la motivación y la fidelidad, respecto a la empresa, son más altas para los jóvenes que han sido alejados, durante mucho tiempo, del mercado laboral.

UNA RESPUESTA ORIGINAL: LA CARTA DE LA DIVERSIDAD

Cuando fue diseñada, la Carta tenía que fomentar el empleo de los jóvenes titulados, procedentes de las “minorías visibles”, luchando contra el muro que les prohíbe el acceso a la entrevista previa a la contratación y contra “el techo de cristal” que les impide progresar en la jerarquía de la empresa.

A finales de 2013, más de tres mil empresas o establecimientos públicos estaban implicados en aplicar la Carta. Si las primeras empresas firmantes representaban grandes estructuras de producción, las PYMES/MPE se han asociado, a partir de 2007. Su despliegue se ha realizado a varios niveles:

- en el ámbito de los recursos humanos, con la revisión de los procedimientos de contratación, la creación de nuevas herramientas como el Currículum anónimo, el método de contratación mediante simulación, etc. La ampliación y la diversificación de las canteras de candidaturas se han garantizado principalmente mediante el desarrollo de colaboraciones con el tejido asociativo, así como con las oficinas de ayuda para la inserción profesional de las Universidades;
- en el ámbito social y jurídico, con la firma de acuerdos específicos, marcas, incluso células de tratamiento de las discriminaciones o también mediante la creación de “dispositivos de alerta profesional”, dedicados a las discriminaciones.

Para dar substancia a la Carta, una marca “Diversidad” ha sido creada, a solicitud del Estado. Se ha expedido en base a un pliego de condiciones, por AFNOR Certification, por una duración de cuatro años. Abierta a todas las empresas, ha sido asignada, hasta la fecha, a 200 empresas, tanto en el sector privado como en el sector público.

Sin embargo, hemos de constatar que el objetivo de la Carta (que representa, para 7 de 10 empresas, su único compromiso contra las discriminaciones), es decir el acceso a la empresa, para los jóvenes titulados de origen extranjero, a cargos de responsabilidad, no ha sido alcanzado.

El balance que podemos realizar de estas acciones - confirmado por las respuestas al cuestionario enviado por la ponente, a un panel de empresas de todos los tamaños - muestra que muchas empresas interpretan el concepto de diversidad, en un sentido muy amplio (incluyendo también los criterios de edad, género, discapacidad...) y lo utilizan como un fundamento de su política de igualdad, en general, muy a menudo alejándolo de la población interesada por su creación.