

Image not found or type unknown



Qu'en est-il de la diversité dans les entreprises françaises ?

Commentaire article publié le 12/08/2010, vu 2986 fois, Auteur : [NADIA RAKIB](#)

Vincent Chriqui, directeur général du Centre d'analyse stratégique (CAS) a remis officiellement le 13 juillet à Eric Besson, ministre de l'Immigration, un rapport sur « La promotion de la diversité dans les entreprises : les meilleures expériences en France et à l'étranger » réalisée par le cabinet Deloitte. Remis au CAS en juin 2009 puis actualisé en juin 2010, le rapport final - qui relève que les phénomènes discriminatoires persistent sur le marché de l'emploi malgré la multiplication des initiatives en faveur de la diversité - identifie une quarantaine de bonnes pratiques et formule 15 recommandations opérationnelles.

- Bonnes pratiques. - En partie pour des raisons légales et culturelles, les entreprises anglo-saxonnes ont plus fréquemment recours que les entreprises françaises à des outils de suivi de leurs performances en matière de diversité : selon une enquête menée en mars 2009 par IMS-Entreprendre et le cabinet Inergie, seules 14 % des entreprises françaises signataires de la Charte de la diversité ont mis en place des démarches d'évaluation des actions menées en faveur de la diversité. Si la mesure de la diversité reste embryonnaire en France, c'est, selon le rapport, le seul pays de l'Union européenne à décerner un « Label diversité » à ses entreprises les plus vertueuses. Le rapport relève que les bonnes pratiques françaises et étrangères sont très différentes par nature : pour promouvoir la diversité, les entreprises françaises privilégient les actions « externes » (forums, tutorats/parrainages, partenariats avec des acteurs locaux de recrutement...), alors que les entreprises étrangères consultées, notamment anglo-saxonnes, préfèrent les actions de communication interne et de sensibilisation à la lutte contre les stéréotypes, notamment en valorisant les trajectoires professionnelles des personnes issues de la diversité (« role models »).

Le rapport présente des exemples de bonnes pratiques en France ou à l'étranger dans les domaines suivants :

- définition et mise en oeuvre d'une politique diversité : l'exemple de L'Oréal (France), qui a mis en place une politique transversale de promotion de la diversité en formalisant un modèle matriciel qui permet de croiser 6 critères prioritaires (nationalité, origine ethnique, promotion sociale, genre, handicap, âge) avec 5 leviers d'action (recrutement et intégration, formation, gestion de carrière, management et inclusion, communication) ;

- communication interne, sensibilisation et formation : l'exemple de Volvo (Suède), qui a mis en place de nombreux programmes de sensibilisation internes, dont « Globesmart », un ensemble de modules interactifs sur Intranet ;

- prise en compte de la diversité dans les activités de l'organisme : l'exemple de Johnson & Johnson (États-Unis) qui a mis en place un système d'évaluation de la performance des dirigeants sur la base d'objectifs diversité ;

- évaluation et axes d'amélioration de la démarche diversité : l'exemple de Casino (France) pour sa campagne de « testing sollicité » destinée à évaluer ses pratiques de recrutement et d'identifier les discriminations liées à l'origine.

- Recommandations. - Le rapport de Deloitte comprend 15 recommandations organisées autour de 3 axes :

- faciliter l'intégration professionnelle des populations issues de la diversité (recomm. 1 à 4) : promouvoir la méthode de recrutement par simulation (MRS) auprès de toutes les entreprises et dans tous les secteurs ; promouvoir la diversité dans le cadre de la commande publique ; faciliter l'intégration professionnelle des primo-arrivants par le développement d'accords-cadres et une meilleure reconnaissance des diplômés ; introduire le lieu de résidence dans les critères de discrimination définis par la loi ;

- promouvoir le Label diversité et renforcer l'articulation entre les dispositifs existants (recomm. 5 à 8) : accompagner les entreprises (PME/TPE) dans leur candidature au Label diversité ; soutenir la création d'une instance interministérielle dédiée à la promotion de la diversité ; rapprocher le Label égalité professionnelle du Label diversité ; inscrire la diversité au coeur du dialogue social de l'entreprise ;

- sensibiliser, informer et mesurer (recomm. 9 à 15) : développer des formations obligatoires sur la diversité pour les conseillers de Pôle emploi ; créer un répertoire officiel de bonnes pratiques et des entreprises exemplaires en matière de promotion de la diversité ; mettre en place une politique diversité des fournisseurs (création d'un outil de référencement des fournisseurs

Source

LexisNexis SA app. CAS/Deloitte, juin 2010 CAS, 13 juill. 2010, communiqué et synthèse