

# ACTUALITÉS SUR...

## ■ ACTUALITES

### PLAQUETTE D'INFORMATION EN DIRECTION DES FEMMES IMMIGRÉES

Dans le cadre du groupe de travail "Femmes immigrées" mis en place par l'Agent de Développement Local pour l'Intégration (ADLI), en juin 2008, un projet de plaquette d'information en direction des femmes immigrées avait été initié comme une des réponses possibles aux difficultés que certaines d'entre elles rencontraient.

Ce projet, porté ensuite par le Centre d'Information sur le Droit des Femmes et des Familles (CIDFF) et repris dans le cadre du groupe de travail "Egalité entre les hommes et les femmes" de la COPEC (Commission pour la promotion de l'égalité des chances et de la citoyenneté) a abouti à la réalisation d'un guide d'accès aux droits, destiné aux femmes issues de l'immigration. Il a pour objectif de leur permettre d'obtenir les informations de base et les adresses utiles du département, dans cinq domaines : titres de séjour, famille, logement, santé et emploi. Il est traduit en quatre langues : anglais, turc, russe, arabe. Le guide est accessible dans les lieux de passage et d'information et est disponible sur demande, par mail auprès de la Direction Départementale de la Cohésion Sociale 67 (ddcs@bas-rhin.gouv.fr).

### "PETITE ENFANCE ET DISCRIMINATIONS : QUELLE RÉALITÉ ?"

Ce questionnaire novateur (peu de travaux sur ce sujet ont été menés à ce jour) a fait l'objet d'une démarche portée par l'association Le Furet (sur un financement de la DRJSCS) dont les objectifs étaient les suivants :

- cerner les phénomènes discriminatoires dans les pratiques professionnelles de la petite enfance,
- identifier les conditions de mise en œuvre d'une politique non discriminatoire dans le domaine de la petite enfance,

L'ORIV a assuré un accompagnement auprès du groupe de travail constitué de professionnels de la petite enfance, durant 7 séances de travail, entre novembre 2009 et septembre 2010. Il s'est notamment traduit par :

- des apports de connaissance sur la notion de discrimination et d'égalité des chances,
- la réalisation d'entretiens individuels auprès de certains membres du groupe (représentantes des services petite enfance des collectivités locales parties prenantes du groupe de travail et un prestataire, gestionnaire de lieux d'accueil collectifs sur l'une des communes),

## L'INTÉGRATION, LA PROMOTION DE L'ÉGALITÉ ET LA VILLE

- la rédaction d'une note visant à rendre compte de l'ensemble des échanges, présentée au groupe en septembre 2010.

La démarche se poursuivra par l'organisation de différents temps d'échanges et de sensibilisation sur cette thématique en direction des responsables des structures dans un premier temps et plus largement des professionnels de la petite enfance par la suite.

## ■ RETOUR SUR

### RETOUR SUR L'ÉTUDE MENÉE PAR L'ACSÉ SUR L'INGÉNIERIE LOCALE DE LA POLITIQUE DE LA VILLE

L'ACSé a confié au cabinet FORS une étude nationale sur l'ingénierie locale de la politique de la ville. L'ensemble des professionnels "généralistes" de la politique de la ville (des communes et EPCI) a été invité à participer à la phase quantitative de l'étude. L'enquête en ligne a permis d'obtenir un taux de réponse de 58% et une représentation des  $\frac{3}{4}$  des CUCS. Une grande diversité de profils a répondu à cette enquête : DGS/DGA, chefs de projet, chargés de mission, responsables de services...

Les premiers résultats de cette étude confirment des tendances observées lors de précédents travaux, c'est-à-dire le rajeunissement et la féminisation des intervenants dans le domaine de la politique de la ville. Environ la moitié d'entre eux sont des contractuels et près de 80% des professionnels sont des cadres A de la fonction publique. De plus, les professionnels ont une faible ancienneté dans leur poste : 71% des répondants occupent leur poste actuel depuis moins de 5 ans. Une nouvelle tendance voit également le jour dans le profil des diplômés. Les "jeunes" chefs de projet ont plutôt une formation initiale dans le domaine du développement local, alors que les professionnels plus "anciens" étaient issus du travail social. Les données à l'échelle des régions seront prochainement disponibles, afin de mieux connaître les environnements de travail des professionnels alsaciens et lorrains.

Cette phase quantitative sera suivie d'une approche qualitative sur sites.

ZOOM > La diversité en entreprise...



septembre 2010

n° 59

Bulletin d'information  
de l'Observatoire Régional  
de l'Intégration et de la Ville



ZOOM >

## La diversité en entreprise...

### ■ LA PROMOTION DE LA DIVERSITE DANS L'ENTREPRISE : UN ENJEU INITIE PAR LES ENTREPRISES

La réflexion en terme de "promotion de la diversité" dans les entreprises s'est imposée, en France, en écho à la question de la lutte contre les discriminations. Fin des années 90<sup>1</sup>, elle était quasi exclusivement orientée vers le monde du travail.

Dès le début des années 2000, un certain nombre d'entreprises et d'organismes, comme l'Institut Montaigne, ont engagé des réflexions portant sur la "promotion de la diversité" en entreprises. "Des rapports émanant de structures proches de l'entreprise prônent le recrutement volontariste de catégories de populations visiblement minoritaires et conjuguent la lutte contre la discrimination dans les termes de la promotion de la diversité"<sup>2</sup>.

Cette démarche peut être vue comme une "action positive" visant à prévenir les discriminations et/ou à les corriger (en lien avec les politiques mises en œuvre dans les années 60 aux États-Unis et en Grande-Bretagne). "Par rapport à la notion de non-discrimination retenue par le législateur pour figurer dans le code du travail et le code pénal et dans le cadre de laquelle les parties entendent s'inscrire, le concept de diversité constitue une approche complémentaire et dynamique"<sup>3</sup>. IMS Entreprendre pour la Cité<sup>4</sup> indique qu'il est « beaucoup plus facile de parler aux entreprises de "gestion de la diversité" que de "lutte contre les discriminations", positionnement perçu comme défensif et à caractère réglementaire. Si le concept de "gestion de la diversité" est bien reçu dans l'entreprise, c'est qu'il suppose au contraire un positionnement plus proactif et une vision d'entreprise."<sup>5</sup>

A la différence de la notion de discriminations, celle de diversité ne dispose pas de cadre juridique, elle s'inscrit autour d'un ensemble de valeurs et de principes. Toutefois, sa concrétisation répond logiquement à une démarche visant la non-discrimination et l'égalité. Comme le soulignait Yazid Sabeg (Commissaire à la Diversité et à l'Égalité des chances), "l'enjeu d'une politique diversité consiste à faire avancer l'égalité, à faire en sorte que chacun puisse être reconnu à la hauteur de son talent. Dans une

société moderne, diverse, mondialisée, cette égalité ne peut plus se concevoir sans diversité, sous peine de n'être qu'une égalité de façade".

### ■ QUELS ENJEUX POUR LES ENTREPRISES D'AGIR DANS LE DOMAINE DE LA DIVERSITE ?

De nombreux travaux aux États-Unis et dans les pays de l'Union Européenne font valoir les atouts de la diversité. En France, cette approche est beaucoup plus récente. L'atout principal consiste dans le renforcement de la créativité et de l'innovation. Par ailleurs, la diversité des profils des individus permet d'accéder à des informations, des savoirs faire nouveaux. Au-delà, d'autres aspects sont mis en avant comme la variété de connaissances mobilisées par les salariés, la connection et l'adaptation à l'environnement (être à l'image des publics), l'image valorisante et positive de l'entreprise, la gestion et le management par la valorisation de l'individu en optimisant ses compétences, mais aussi, plus prosaïquement, le respect de la loi.

### ■ DES INITIATIVES VISANT LE DEVELOPPEMENT DE LA PROMOTION DE LA DIVERSITE

La mise en œuvre de démarches visant la promotion de la diversité dans les entreprises repose sur la mobilisation d'un certain nombre d'outils dont certains sont portés par des organismes publics ou encore par des structures d'accompagnement proches de l'entreprise.

Certains de ces outils font l'objet d'un développement important en Alsace et en Lorraine dans une volonté de développer les initiatives de promotion de la diversité dans les entreprises.

#### Des outils de valorisation des initiatives dans le domaine de la promotion de la diversité

Début 2004, dans son rapport "Les oubliés de l'égalité des chances"<sup>6</sup>, l'Institut Montaigne lançait l'idée d'une Charte de la diversité pour encourager les entreprises à refléter dans leur effectif les diverses composantes de la société française, et à faire de la non-discrimination et de la diversité un axe stratégique.

La Charte de la diversité est un cadre qui est proposé à toute entreprise qui souhaite faire savoir qu'elle condamne les discriminations dans le domaine de l'emploi et qui souhaite s'engager en faveur de la diversité. Elle consiste en un texte d'engagement en six points, mais ne contient aucun élément

d'obligation, ni de contrainte. Le secrétariat général de la Charte de la diversité est assuré par IMS Entreprendre pour la Cité. D'abord orientée vers les grandes entreprises, elle a été adaptée aux PME et PMI.

De nombreuses entreprises ont signé cette charte (43 en Alsace, 219 en Lorraine), mais le risque de rester seulement dans une logique d'affichage a incité différents acteurs à proposer des modalités d'action plus proactives. Par ailleurs, depuis peu, la signature de la Charte suppose une contrepartie financière (relativement symbolique) obligeant à un processus de décision plus élaboré.

Afin de promouvoir la diversité et le développement des actions par les entreprises, l'Agence pour la cohésion sociale et l'égalité des chances (ACSé) finance actuellement une action visant à sensibiliser et accompagner les entreprises dans la gestion de la diversité. Cette action, intitulée IDEAL (Initiative Diversité Entreprises d'Alsace et de Lorraine), est suivie par les DRJSCS d'Alsace et de Lorraine et mise en oeuvre par le Cabinet Diversalis<sup>3</sup>.

Le diagnostic territorial sur les pratiques en faveur de la diversité, première étape de l'action menée par Diversalis, a fait apparaître que les entreprises signent la Charte parce qu'elles adhèrent aux valeurs de la diversité (32%), en raison d'un engagement politique en lien avec leur projet d'entreprise (30%). Seulement 15% mettent en avant la formalisation de pratiques existantes. 62% des signataires de la Charte reconnaissent ne pas avoir mis en place de politique diversité. Ils ont seulement communiqué sur la signature et encore souvent exclusivement en interne. Ainsi, seulement 40% dispose d'un plan d'action et 33% ont nommé un référent diversité. Les entreprises en Lorraine semblent plus engagées concrètement (évolution des pratiques de ressources humaines) dans la promotion de la diversité que celles situées en Alsace. Toutes ont été intéressées pour participer à des temps d'échange faisant apparaître la difficulté de concevoir de manière isolée des actions dans ce domaine.

Sur la base de cette enquête, Diversalis a assuré la promotion de la diversité auprès d'entreprises et en partenariat avec des acteurs locaux. Pour favoriser la prise en compte de cette dimension au sein des entreprises, Diversalis a par ailleurs conçu un module d'e-learning<sup>8</sup> leur permettant de réaliser un travail de sensibilisation en interne.

Ce travail de sensibilisation se traduit également par l'organisation par l'Etat dans le Bas-Rhin d'une halte, à Strasbourg le 23 novembre 2010, dans le cadre du tour de France de la diversité (visant à promouvoir la Charte). En amont, ce Tour de France, s'arrêtera à Metz le 26 octobre.

Enfin, pour les entreprises intéressées, Diversalis assure un accompagnement vers les critères du label diversité en vue de son obtention. Celui-ci a été créé par décret le 17 décembre 2008. Son objectif est de "promouvoir les bonnes pratiques

en matière de diversité", de "valoriser les entreprises intégrant la diversité dans leur politique de ressources humaines." Il est décerné aux entreprises, services publics, collectivités territoriales et associations. Ce label vient compléter le label Egalité professionnelle, créé en mars 2004, relatif aux critères de parité.

### **Des outils d'accompagnement des entreprises**

Le diagnostic réalisé par Diversalis a montré que la création de Clubs diversité constituait un atout dans la mobilisation des entreprises en faveur de la diversité. Plusieurs démarches co-existent dans ce domaine.

En Alsace, le Club des Entreprises pour l'Insertion situé à Mulhouse s'est constitué, depuis juin 2010, en Club FACE (Fondation pour Agir Contre l'Exclusion). FACE a pour mission de "promouvoir l'égalité des chances et privilégier la mixité sociale, la diversité au sein des entreprises". Dans cette perspective, FACE accompagne les entreprises de son réseau dans leur politique de relations extérieures, dans leur processus de recrutement, de formation, dans leur politique de développement.

D'autres structures viennent en appui des entreprises dans cette logique de prise en compte de la diversité dans l'entreprise. Ainsi, IMS Entreprendre pour la Cité aide "les entreprises à développer des initiatives génératrices d'une plus grande équité sociale et créatrices de valeur pour les territoires où elles sont implantées". L'association est particulièrement active sur les questions d'égalité des chances face à l'emploi et de diversité. Ainsi, elle fait fonctionner un Club "Entreprises et Quartiers" en Alsace. Il regroupe une quinzaine d'entreprises adhérentes à l'association autour de l'échange de pratiques, mais surtout autour de la mise en place d'actions concrètes en direction des demandeurs d'emploi issus de la diversité (rencontres métiers, sessions de recrutements, ateliers coaching) suivis par les acteurs publics et associatifs de l'emploi du territoire (Relais Emploi, AFJJ). Prochainement (fin 2010-début 2011) IMS Entreprendre pour la Cité ouvrira une antenne en Alsace.

Le Cabinet Diversalis en lien avec le groupe AFNOR anime un Club diversité en Lorraine depuis février 2008 consistant dans des réunions régulières, la production d'une Lettre.

<sup>1</sup> 11 mai 1999 – Adoption de la déclaration de Grenelle qui marque l'engagement de tous les acteurs du monde du travail dans ce combat

<sup>2</sup> Doytcheva M. Hachimi Alaoui M., "Promouvoir la diversité en entreprise : genèse et ambiguïtés d'une initiative patronale" in *Asylon(s)*, N°8, juillet 2010

<sup>3</sup> Terme du préambule de l'accord national interprofessionnel relatif à la diversité dans l'entreprise conclu en octobre 2006

<sup>4</sup> Institut du Mécénat et de la Solidarité : <http://www.imsentreprendre.com>

<sup>5</sup> IMS-entreprendre pour la Cité, *Non-discrimination et gestion de la diversité dans les entreprises en France*, Paris, IMS, 2004, 9 p.

<sup>6</sup> Sabeg Yazid, Méhaignerie Laurence, *Les oubliés de l'égalité des chances : pluralité, assimilation... ou repli ?* Paris, institut Montaigne, janv. 2004, 225 p.

<sup>7</sup> Pour plus d'information sur Diversalis, contacter Christelle DORGET : mail : [c.dorget@diversalis.fr](mailto:c.dorget@diversalis.fr) – tél. : 09 64 18 65 99

<sup>8</sup> Consultable sur : <http://www.diversalis.fr/ideal/>

## ZOOM

### ■ DES OUTILS VISANT À MODIFIER LES PROCESSUS DE RECRUTEMENT : LE CV ANONYME

La notion de CV anonyme renvoie à un CV sur lequel n'apparaissent pas les éléments potentiellement vecteurs d'une sélection discriminatoire. Il s'agit de rendre anonyme les CV en retirant toute référence à des informations non objectivables comme les noms et prénoms du candidat, ses coordonnées électroniques, adresse, sexe, âge ou date de naissance, lieu de naissance, nationalité, situation familiale et photographie. Le recours au CV anonyme est inscrit dans la loi sur l'égalité des chances (datant de 2006), qui l'a rendu obligatoire pour les entreprises de plus de 50 salariés. Le décret précisant les modalités d'application n'a jamais été publié. Les recrutements effectués sur cette base sont donc rares et relèvent de la volonté des entreprises.

En novembre 2009, une expérimentation sur l'utilisation du CV anonyme a été lancée par le gouvernement pour une période de 6 mois. Les objectifs sont de mesurer les effets concrets de son utilisation sur les pratiques discriminatoires dans les recrutements et de décider si le décret d'application, devant rendre son utilisation obligatoire, doit être adopté. L'expérimentation vise également à élaborer un guide d'utilisation de ce CV dans les recrutements, permettant aux entreprises de le mettre en place plus facilement. Il s'agit également d'impulser un autre regard sur une méthode de recrutement qui peut soulever une certaine réticence de la part des employeurs.

Cette expérimentation est menée sur la base du volontariat auprès d'entreprises de sept départements, dont le Bas-Rhin. Les pôles emplois de chaque département ont été fortement mobilisés. Leur rôle était de repérer les offres et les entreprises éligibles pour l'expérimentation (plus de 50 salariés déposant une offre pour un CDI ou un CDD de plus de 6 mois, peu importe le domaine d'activité ou le type de poste), anonymiser les CV, les transférer une fois numérotés à l'entreprise, contacter les candidats retenus et leur donner le rendez-vous.

Le protocole de l'étude avait pour objectif d'expérimenter cette méthode auprès de 1000 entreprises et 1000 offres à travers le territoire en constituant deux cohortes : un groupe "témoin" constitué d'entreprises recrutant par le biais de ses méthodes habituelles ; un groupe recrutant par le biais de la méthode du CV anonyme. Dans le Bas-Rhin, 145 entreprises ont participé à l'expérimentation. Les résultats devraient être disponibles d'ici la fin de l'année.

### Rapport : La promotion de la diversité dans les entreprises – Les meilleures expériences en France et à l'étranger

Les objectifs poursuivis par ce rapport, confié par le Centre d'analyse stratégique au cabinet Deloitte, remis en juin 2010, étaient d'identifier les bonnes pratiques en faveur de la diversité dans le domaine de l'emploi et de formuler des recommandations opérationnelles à destination des employeurs.

Après un rappel des notions de diversité et de discrimination et de la persistance de ces dernières sur le marché de l'emploi, il concentre son approche sur quatre critères (origine ethnique, sexe, handicap et âge) considérant que ces populations "de la diversité" sont particulièrement exposées aux risques discriminatoires. Le rapport repose sur l'analyse d'une quarantaine d'expériences de promotion de la diversité, françaises et étrangères, identifiées comme des "bonnes pratiques", c'est-à-dire des projets innovants pouvant servir d'exemple.

Les quinze recommandations finales reposent sur les manques et les leviers identifiés suite à cet état des lieux. Elles visent notamment à "faciliter l'intégration professionnelle des populations issues de la diversité" (par la promotion d'outils tels que la méthode de recrutement par simulation) ; "créer une dynamique autour des labels diversité et renforcer l'articulation entre les dispositifs existants" ; "promouvoir les actions permettant de lutter contre les préjugés au sein des entreprises et à améliorer la mesure de la diversité dans les organisations".

<http://www.immigration.gouv.fr/IMG/pdf/RDivDeloitte2010.pdf>

Directrice de publication : Murielle Maffessoli  
Rédaction du zoom : Murielle Maffessoli  
Rédaction : Équipe de l'ORIV  
Suivi et contact : Diane Hässig



**Observatoire Régional de l'Intégration et de la Ville**

1, rue de la Course / 67000 Strasbourg

tél. : 03 88 14 35 89 / fax : 03 88 21 98 31

mél. : [oriv.alsace@wanadoo.fr](mailto:oriv.alsace@wanadoo.fr) / [www.oriv-alsace.org](http://www.oriv-alsace.org)