



MARTIN RICHER
MANAGEMENT & RSE
management-rse.com/

Martin Richer a créé le cabinet de conseil Management & RSE pour aider les entreprises à intégrer une approche proactive de la RSE, avec « plus de RSE dans leur business et plus de business dans leur RSE ».

EN FINIR AVEC LA DISCRIMINATION

Février 2020, le ministre du Travail publie les résultats d'une opération de « testing » commanditée auprès de chercheurs de l'université de Paris-Est-Créteil : 10 349 candidatures ou demandes d'information sur les postes disponibles ont été envoyées aux grandes entreprises françaises de la part de candidats fictifs dont seul le nom (à consonance maghrébine ou européenne) varie. Résultat : le premier a 26 % en moins de chance d'obtenir une réponse.

EFFETS DÉLÉTÈRES

L'ampleur et la persistance des discriminations liées aux origines dans notre société posent des questions fondamentales sur notre pacte social ; elles minent le contrat républicain fondé sur l'égalité des chances et la méritocratie. Elles développent chez ceux qui en sont les victimes directes ou les témoins, un fort sentiment d'injustice, un rejet du « système » pouvant conduire au renoncement ou à la violence, à un repli identitaire lourd de ressentiments. On est ici face à un problème classique de RSE : les impacts de la discrimination

sur la société sont si importants que les entreprises doivent s'en saisir de façon déterminée.

LES LEVIERS

Elles disposent pour cela de plusieurs leviers au sein de leurs politiques RH et RSE. D'abord la mise à plat des processus de recrutement. Les travaux du Défenseur des droits (2016) sur le ressenti des personnes d'origine étrangère indiquaient que 40 % des discriminations ont lieu dès le premier contact durant la première phase d'embauche, 43 % durant l'entretien, 10 % durant la période d'essai et 7 % à l'emploi. Ensuite, la formation des recruteurs, des managers et surtout de tous ceux qui sont impliqués dans le recrutement et l'« on-boarding ». Elle est obligatoire depuis 2017, mais une étude du Lab'Ho d'Adecco montre que seuls 49 % des responsables RH et 27 % des managers l'ont déjà suivie – alors que 75 % de ceux qui l'ont suivie jugent qu'elle leur a été utile.

De même, le tutorat (ou parrainage) auprès des personnes soumises à la discrimination, développé par des associations comme NQT (Nos quartiers ont

des talents), Face (Fondation Agir contre l'exclusion), LepC (Les Entreprises pour la Cité) ou Article 1, doit être soutenu. Cette approche joue un rôle important en termes d'exemplarité, mais elle a l'inconvénient d'agir davantage sur l'ordre dans la « file d'attente » plutôt que sur sa vitesse.

ET MAINTENANT ?

Les chartes et les labels constituent un progrès réel. Mais il existe un problème de passage à l'échelle : la charte de la diversité a été mise en place en 2004 ; elle est signée aujourd'hui par plus de 3 900 organismes, mais les autres ? Le Label diversité a été créé en 2009 et 108 organismes en sont titulaires, mais là encore, l'impact de ces initiatives là où le problème se manifeste prioritairement, c'est-à-dire dans les quartiers prioritaires, reste ténu.

En dépit d'une volonté incontestable de l'État et des

entreprises, la lutte contre les discriminations liées aux origines n'est aujourd'hui pas efficace. Toutes les solutions tentées ont trouvé leurs limites : les politiques de diversité, la discrimination positive, les nouvelles méthodes de recrutement, le CV anonyme, la formation des managers, le tutorat, la pénalisation, les actions de groupe...

Avant de quitter ses fonctions de Défenseur des droits, Jacques Toubon a exprimé clairement son constat dans son dernier rapport, « Discriminations et origines : l'urgence d'agir », publié le 15 juin 2020 : « Il ressort de toutes les études et données à la disposition du Défenseur des droits que les discriminations fondées sur l'origine restent massives en France et affectent la vie quotidienne et les parcours de millions d'individus ». Il est temps d'en finir. ♦



Pour aller plus loin

voir les propositions du groupe de travail de Terra Nova : « Extirper la discrimination liée aux origines hors de l'entreprise » <https://management-rse.com/2020/12/02/extirper-la-discrimination-liee-aux-origines-hors-de-lentreprise/>