

Remise officielle du rapport du Cabinet Deloitte
La promotion de la diversité : les bonnes pratiques
en entreprises en France et à l'étranger

13 juillet 2010

Discours du Ministre

Monsieur le Directeur Général du Centre d'Analyse
Stratégique, Cher Vincent Chriqui,
Mesdames et Messieurs,

Je suis très heureux de vous accueillir si nombreux
aujourd'hui. Je voudrais remercier tout particulièrement
Monsieur Chriqui et le Centre d'Analyse Stratégique qui
ont contribué activement à l'organisation de ce
séminaire.

A ma demande, le Centre d'Analyse Stratégique a confié au cabinet Deloitte le soin de mener une étude approfondie sur la promotion de la diversité en entreprise. Il vient de rendre ses conclusions, après avoir auditionné 75 experts de la diversité issus du monde économique, politique, universitaire et associatif.

J'accorde une importance particulière à ce rapport qui ouvre des perspectives d'avenir pour les entreprises et les acteurs publics et je voudrais remercier le cabinet Deloitte pour le travail accompli.

L'égalité est au cœur du pacte républicain, non pas seulement l'égalité formelle, mais l'égalité réelle. Cette égalité ne se proclame pas, elle se construit. Elle a besoin d'outils, d'indicateurs, de méthodes. La diversité est l'un de ses indicateurs, un indice de la place faite à

chacun, quels que soient ses origines sociales, son nom, sa couleur de peau, son lieu de résidence.

Les entreprises sont concernées au premier chef par cet impératif. Chacun est en droit d'attendre que les lois y soient scrupuleusement respectées, et les discriminations prohibées. Chacun doit être sûr qu'il n'y a pas de critères supplémentaires à celui du mérite pour postuler et progresser dans une entreprise.

Depuis la création de la Charte de la diversité en 2004, beaucoup d'entreprises ont compris l'intérêt d'intégrer des profils différents à tous les niveaux de l'entreprise, pour dynamiser les équipes, mais aussi pour attirer les talents où qu'ils soient.

Certaines veulent agir, mais ne savent pas toujours comment. Pour progresser, les entreprises doivent

disposer d'une boîte à outils au sein de laquelle puiser, en fonction de leur situation, de leur secteur, de leurs préoccupations, de leur vision.

La méthode de recrutement par simulation (MRS)

que préconise le rapport Deloitte est l'un de ces outils. Elle est particulièrement utile pour les immigrés primo-arrivants, dont les diplômes acquis à l'étranger ne sont pas toujours reconnus en France. Le 18 mai dernier, j'ai signé une convention avec Laurent Wauquiez pour que les signataires du Contrat d'Accueil et d'Intégration bénéficient en priorité de cette méthode au sein de Pôle Emploi.

Je souhaite que toutes les entreprises s'en emparent pour les recrutements individuels et les postes d'encadrement. Les entreprises ont été habituées à corréler un niveau scolaire (un diplôme) avec une

compétence. Ce raccourci ne va pas de soi. L'originalité d'un parcours, la créativité ou l'audace d'un candidat sont des critères tout aussi valables pour estimer le talent que le niveau scolaire. Les entreprises réunies ici le savent bien, et cette conviction doit se généraliser.

Le CV anonyme contribue également à mettre en valeur des candidatures qu'on n'avait plus l'habitude de regarder. Nous avons lancé son expérimentation en novembre 2009. 250 entreprises l'ont testé. 400 offres d'emploi ont déjà été proposées. Un bilan de cette expérimentation sera rendu public à l'automne. Nous serons alors en mesure d'envisager la généralisation éventuelle de ce dispositif.

Pour jouer un effet levier, le CV anonyme doit être intégré dans une politique globale de ressources

humaines en faveur de la diversité, pas seulement dans les grands groupes, mais aussi dans les PME.

La formation des recruteurs est le pivot central de cette politique. On ne pourra pas faire progresser la diversité si l'on n'agit pas en profondeur sur les comportements et les habitudes.

Cela suppose, comme beaucoup d'entre vous l'ont fait, de mettre en place, en interne, des opérations de sensibilisation, de proposer des stages de formation aux cadres et aux dirigeants, d'inclure ces modules dans l'évaluation annuelle des managers, d'installer une fonction diversité dans l'entreprise, de demander des audits extérieurs pour repérer les discriminations indirectes et systémiques.

Toutes ces démarches comptent dans l'attribution du label diversité que nous avons mis en place en 2008. Délivré par l'AFNOR, ce label récompense les entreprises exemplaires en matière d'égalité des chances.

Un peu plus d'un an après son lancement, 90 entreprises et organismes publics et privés ont déjà été labellisés, représentant plus de 2% de la population active française, soit 580.000 salariés.

Je souhaite atteindre l'objectif de 200 entreprises labellisées avant la fin de l'année. Cela suppose de **simplifier l'accès au label des PME et des administrations :**

- Des adaptations au cahier des charges ont d'ores et déjà été apportées pour tenir compte de la spécificité de ces structures.
- AFNOR Certification a mis en ligne un calcul automatique des devis d'audits pour les PME et les TPE,
- Un « bilan diversité » est désormais proposé aux PME qui souhaitent candidater au label diversité.
- En septembre prochain, je signerai une convention avec la Fondation Agir contre l'Exclusion pour renforcer l'accompagnement gratuit des PME vers le label dans l'Hérault, l'Île de France et la région Rhône-Alpes.
- Nous préparons pour la rentrée un guide de lecture du cahier des charges du label qui illustre les 142 exigences du label d'exemples pratiques pour les PME.

La promotion du « Label » auprès des branches professionnelles et des entreprises va être intensifiée dans le cadre du « **tour de France de la diversité** »

organisé par le Secrétariat Général de la Charte de la Diversité cet automne et financé par mon Ministère à hauteur de 50 000€.

Un amendement législatif sera présenté à l'automne, rendant obligatoire, pour l'ensemble des entreprises cotées, la présentation **des actions qu'elles conduisent en faveur de la diversité et de la lutte contre les discriminations**, dans leur rapport social et environnemental.

Je vais également demander à mes services d'étudier **l'introduction du lieu de résidence dans les critères de discrimination définis par la loi du 16 novembre 2001.**

Enfin, comme le souligne le rapport Deloitte, la **commande publique** est un puissant levier de

promotion de la diversité. Les marchés publics passés par l'Etat représentent un montant annuel de 15 milliards d'euros. Le code des marchés publics sera prochainement modifié pour inscrire des objectifs de promotion de la diversité dans l'exécution des grands marchés publics de l'Etat.

Mesdames et Messieurs,

Les solutions sont nombreuses, les chemins sont divers mais l'objectif est bien le même : **donner au plus grand nombre l'accès le plus équitable possible au marché du travail et à la réussite professionnelle.**

Construire une entreprise à l'image de la société ne se fera pas en un jour. Mais elle ne se fera pas non plus sans vous. Nous devons poursuivre nos efforts pour que l'égalité des chances soit la règle dans chaque entreprise, et pour que tous les talents qui la composent

puissent progresser, à la hauteur de leur mérite, à tous les échelons de la société.

Je vous remercie.