

Sommaire

Acteurs de la diversité

- L'enquête annuelle (p.2)
- Les PME (p.3)
- Les collectivités et administrations publiques (p.4)
- Les ONG (p. 5)

Défis de la diversité

- Controverses:
Au-delà des mots, des pratiques différenciées (p.6)
- Le projet d'Enda Europe pour une action concertée entre acteurs de la diversité (p.7)

A lire et à voir (p. 8)



une seule
terre



pour tous



dans le respect de la diversité et des cultures



et une solidarité effective sud-sud



enda europe



DiversitéPlus Brèves

- Un projet d'Enda Europe -

2008, N° 3

JANVIER - JUIN

Le « réveil » de la France en matière de lutte contre les discriminations ethniques, souvent évoqué ces derniers mois dans la presse étrangère, paraît incontestable : multiplication des outils de sensibilisation et de formation par la Halde, application accélérée des directives européennes, adhésions à la charte de la diversité et mise en œuvre de mesures ambitieuses par un certain nombre de grandes entreprises.

Edito

Or, si la lutte contre les discriminations liées à l'origine est effectivement en marche, celle-ci se fait aussi visiblement en ordre dispersé : l'écart entre communication et pratiques reste flagrant, tandis que de nombreuses organisations demeurent encore faiblement sensibilisées. Ces décalages sont eux-mêmes favorisés par la faible coordination entre les stratégies des acteurs de la promotion de la diversité - qu'il s'agisse des organisations syndicales, collectivités territoriales, ONG et bureaux d'études, au détriment d'une compréhension globale du phénomène de discrimination, à travers ses diverses dimensions.

Un premier enjeu porte sur la situation d'une partie de la population française dont l'exclusion sociale est doublée d'exclusions « ethniques » répétées dans le domaine de l'emploi. Double marginalisation dont les mouvements des banlieues de novembre 2005 auront été une expression directe. C'est alors au nom de la mise en œuvre du principe d'égalité de traitement que l'ensemble des organismes recruteurs et les pouvoirs publics sont sollicités.

Le second défi posé par la diversité est démographique. Un nombre croissant d'organisations a pris conscience des impacts du vieillissement des sociétés françaises et européennes sur les réservoirs de main d'œuvre, dans un contexte où la diversité des compétences devient un facteur incontournable de performance économique. Rappelons que ces besoins de compétences et de main d'œuvre étrangère impliquent aussi une responsabilité des organismes recruteurs vis-à-vis des populations concernées, en leur garantissant notamment un environnement et des conditions de travail conformes au droit. Et, sur ce point, la récente mobilisation des travailleurs sans papiers et des syndicats auprès des PME a rappelé que les grandes entreprises multinationales n'étaient pas les seules concernées. Les préoccupations de performance économiques sont donc indissociables de la responsabilité sociale des entreprises. Cela est tout aussi vrai du point de vue des pays du Sud, où l'on constate les effets destructurants de politiques de recrutement par des acteurs du Nord à la recherche de compétences.

Enda et son partenaire le Comité 21 sont engagés pour la promotion du développement durable dont la lutte contre la discrimination est une composante importante du volet social. D'ailleurs, tout comme les entreprises se sont appropriées le concept de développement durable et l'ont intégré à leurs stratégies commerciales, la promotion de la « diversité des compétences » tend parfois à éclipser l'enjeu de lutte contre les discriminations. Cela ne doit pas empêcher les acteurs comme Enda de rappeler les enjeux essentiels (environnementaux et sociétaux) du développement durable, comme de la lutte contre les discriminations.

Diversité Plus : 3 défis pour 2008-2009

Assurer le suivi des politiques de lutte contre les discriminations ethniques par la reconduction de l'étude annuelle auprès des organisations membres du Comité 21. **Voir p. 1**

Sensibiliser de nouvelles organisations aux enjeux de la diversité par la réalisation d'une étude-diagnostic auprès des ONG de solidarité internationale. **Voir p. 5**

Inciter l'ensemble des acteurs à la mise en œuvre de mesures ambitieuses de promotion de la diversité par l'organisation de rencontres thématiques multi-acteurs. **Voir p. 7**

Enda Europe s'engage de nouveau à réaliser l'enquête annuelle auprès de ses membres. Conduite pour la troisième fois, cette enquête et l'analyse à laquelle elle donne lieu permettent un suivi de la mise en œuvre des engagements des membres du Comité 21 dont plus de 1700 ont signé la charte de la diversité. Elle complète ainsi le travail de sensibilisation et la mission législative de la Halde.



Une restitution publique annuelle ainsi que la mise à jour du site www.diversiteplus.fr permet la diffusion des résultats de cette enquête et la mutualisation des bonnes pratiques.

Restitution de l'enquête 2009 du 16 janvier 2008 avec de gauche à droite : Khedidja BOURCART (Mairie de Paris), Nicolas BLANC (Comité 21), Farid YAKER, Annelaure WITTMANN (enda europe), Kamel BENAMRA

Les nouveautés pour 2008

Dans le souci de mieux remplir ses objectifs et forte de l'expérience passée, Enda Europe compte améliorer le contenu et l'impact de l'enquête afin de toucher un nombre plus important d'organisations et d'inciter celles ayant déjà répondu aux enquêtes précédentes à renouveler leur participation.

Cela passe par :

i) Une meilleure prise en compte des **spécificités** de chaque type d'organisation afin de mieux toucher les organismes actuellement les moins mobilisés sur le terrain de la diversité.

Cela se traduira par l'élaboration de questionnaires plus adaptés, en s'appuyant notamment sur les outils de sensibilisation et les études mis à disposition par d'autres partenaires de la lutte contre les discriminations ethniques.

Dans le cadre de sa campagne pour la signature de la charte pour la diversité, l'IMS Entreprendre pour le cité (<http://www.imsentreprendre.com>) propose ainsi des outils de sensibilisation adaptés aux PME.

ii) Le renforcement de la **dimension qualitative dans les entretiens** en interrogeant les membres du Comité 21 sur les outils précis de promotion et de mesure de la diversité et sur l'articulation de la question de la diversité dans la stratégie globale de l'entreprise.

Davantage d'entretiens seront menés auprès des membres du Comité 21 à la fois en amont, dans une optique de sensibilisation et après le retour des questionnaires.

iii) Le choix du cadre de restitution est essentiel à la **médiatisation** de l'étude et à la **diffusion** des expériences et bonnes pratiques à un large public.

Cette année, la restitution de l'étude 2008 aura lieu dans le cadre du forum **La Science et Nous** organisé par l'Association *Science Technologie et Société*, nouveau partenaire d'Enda Europe pour le projet DiversitéPlus.

2008: un espace de débat élargi



Logo de l'ASTS pour le Forum 2008.

Organisé par l'ASTS, à l'initiative du Conseil Général du Val-de-Marne et en partenariat avec la ville de Fontenay-sous-Bois, le **Forum La Science et Nous** rassemble chaque année plusieurs milliers de visiteurs val-de-marnais et franciliens, des acteurs scientifiques, associatifs et économiques autour d'une thématique.

Le Forum **La Science et nous** axé cette année sur le thème des migrations, a pour ambition de faire connaître à un large public les recherches scientifiques actuellement menées sur ce thème dans tous les domaines des sciences humaines pour une meilleure compréhension d'un phénomène transversal et pluridisciplinaire. La restitution de l'étude Diversité Plus 2008 aura lieu dans le cadre de la table ronde consacrée aux professionnels de la diversité.

On ne compte plus les interventions des représentants des services de ressources humaines ou des managers diversité de grandes entreprises lors des colloques sur la promotion de la diversité en entreprise. Les PME, pourtant grandes recruteuses de main d'œuvre issue de la diversité, demeurent plus discrètes.

La prise de conscience n'en est pas moins réelle, comme en témoigne le vice-président chargé des affaires sociales de la CGPME (Confédération Générale des Petites et Moyennes Entreprises) lors d'un récent colloque organisé au Sénat : « *Les entreprises vont devoir se remettre en cause et participer à des séminaires afin de mieux appréhender la diversité qui devient une nécessité. La clientèle métropolitaine est diverse. Les PME qui ne l'ont pas compris, se fragiliseront (...)* »

Il souligne les contraintes spécifiques aux petites structures qui ne disposent pas, contrairement aux grandes, des ressources et des compétences leur permettant d'instaurer les filtres et les actions concrètes pour annihiler les discriminations. Cela ne doit pas pour autant faire oublier un certain nombre

d'initiatives intéressantes mises en œuvre par des dirigeants de PME engagés. Néanmoins, faute de moyens d'une politique globale, les mesures se cantonnent trop souvent à des cibles spécifiques.

Il est donc indispensable que ces actions s'inscrivent dans des stratégies locales associant d'autres partenaires capables de soutenir les entreprises dans la mise en œuvre d'une démarche adaptée à leur territoire d'implantation. Cette question a fait l'objet d'une étude réalisée par le CREDOC (Centre de recherche pour l'étude et l'observation des conditions de vie) en 2007. En effet l'échelon territorial paraît particulièrement approprié à la prise de conscience par les petites structures des enjeux de la discrimination liée à l'origine dans leur environnement immédiat. Les initiatives d'ETTIC et FACE en sont deux illustrations.

Val de Marne : un accord territorial pour la diversité signé par PME/PMI

PME, PMI et TPE implantées dans le Val de Marne ont signé en mars dernier un accord relatif à la diversité dans le cadre d'un projet plus large **ETTIC** initié par l'association d'aide à l'emploi Estim Insertion. Ce projet associe les entreprises participantes, le Conseil Général et la Chambre de Commerce. L'objectif général est d'accompagner les PME dans leur démarche diversité. Il porte sur deux types de publics : les PME/PMI et les salariés issus de la diversité. Après s'être réunies au sujet de la charte nationale pour la diversité, les entreprises participantes ont finalement privilégié la signature d'un accord territorial pour la diversité par lequel celles-ci s'engagent à mettre en place les outils élaborés avec l'association Estim insertion.

Comme l'expliquent les initiateurs du projet ETTIC, l'accord ne remet nullement en question la signature de la charte nationale. Il s'agit bien plus pour les PME participantes de s'approprier la démarche et de la faire vivre à l'échelle territoriale. Cette démarche a l'avantage de mettre les PME en contact direct avec les autres acteurs de la lutte contre les discriminations ethniques du Val de Marne autour d'actions communes de formations et d'aide à l'emploi. Ce faisant, les PME s'approprient les enjeux de la diversité contenus dans la charte nationale, en même temps que sa traduction en mesures concrètes.

Elle pourra ensuite être diffusée en tant que « bonne pratique » à d'autres entreprises et PME intervenant sur d'autres territoires.

Les entreprises participantes ont finalement privilégié la signature d'un accord territorial pour la diversité

FACE: pour une diffusion nationale des initiatives locales des PME/PMI

La Fondation **Agir Contre l'Exclusion** est un relais intéressant de diffusion d'actions locales initiées par des acteurs divers.

Réseau national de Clubs d'entreprises locaux, FACE participe de multiples manières aux politiques locales de prévention et de lutte contre les exclusions en apportant toutes leurs compétences d'acteurs économiques, en partenariat avec les collectivités territoriales et les acteurs associatifs et institutionnels locaux.

Ainsi le club local FACE à Saint Etienne a favorisé l'implantation de 60 petites et moyennes entreprises en Zone Franche Urbaine en favorisant la construction de stratégies communes avec les autres partenaires locaux : ville de Saint Etienne, services de l'emploi, associations d'aide à l'emploi... Cette initiative est ensuite détaillée sous forme de fiche sur le site de la fondation au niveau national.

En savoir plus

L'étude du CREDOC sur les traitements de la diversité par les PME françaises et européennes : www.credoc.fr

Les actes du séminaire organisé par IMS : Comment accompagner les entreprises dans la diversité? www.charte-diversite.com

Projet ETTIC : www.estim-insertion.org

Fondation Agir contre l'Exclusion www.fondationface.org

Paradoxalement, les collectivités territoriales, généralement très actives dans la mise en œuvre de politiques de lutttes contre les discriminations sont en tant que recruteuses encore nettement absentes des débats. Elles ont notamment été les moins nombreuses à répondre aux enquêtes 2006 et 2007 lancées par Enda Europe. Comment expliquer ce silence, voire cette réticence manifestés par les collectivités et plus largement par les administrations publiques?

Entre mise en cause du recrutement par concours et développement des emplois contractuels

Le fait que les collectivités territoriales se sentent relativement peu concernées par les discriminations liées à l'origine s'explique par la conviction forte et répandue que le mode d'accès à l'emploi par le concours échappe à toute pratique discriminatoire. A l'heure où le modèle d'intégration républicain est ébranlé par le constat de l'exclusion socio-économique sur base ethnique d'une partie de la population, les collectivités territoriales et la fonction publique, parangons de ce modèle revêtent difficilement l'habit de « leaders » de la diversité que certains, à commencer par le Président Nicolas Sarkozy, souhaiteraient les voir endosser.

Celui-ci déclarait au début de l'année 2008 « *La fonction publique doit servir de modèle et de leader. Avant la fin de l'année nous aurons pris des*

mesures effectives pour qu'en 5 ans la fonction publique s'ouvre à la diversité. » La diversité dans le discours gouvernemental fait partie d'une réforme plus globale du statut de la fonction publique dans le sens d'un assouplissement des procédures au profit de la diversité des compétences (par exemple la suppression du classement de sortie de l'ENA pour le remplacer par une liste d'aptitudes).

La « mauvaise volonté » apparente d'un certain nombre de collectivités territoriales et d'administrations publiques en matière de diversité exprime donc une inquiétude plus générale vis-à-vis de ce programme de réforme global. Or les évolutions sont déjà en cours, comme en témoigne la multiplication des formes d'emplois contractuels au sein des collectivités

et des grandes administrations de l'Etat. Et la réticence à reconnaître ces pratiques favorise de facto l'opacité des recrutements fondés généralement sur des réseaux de connaissance.

Les collectivités territoriales et les administrations n'échappent donc pas aux pratiques discriminatoires, même s'il faut tenir compte des enjeux spécifiques à ce type d'organisation: d'une part la discrimination indirecte liée au mode d'acquisition très sélective et restreinte de connaissances de la voie des concours et, d'autre part, les risques de discriminations directes et indirectes inhérents aux pratiques contractuelles d'embauche et comparables à celles prévalant dans le secteur privé.

Agir sur les principaux freins : l'accès aux concours et aux réseaux

Reconnaître que la diversité est aussi un enjeu pour les collectivités territoriales et les administrations publiques n'implique pas la remise en cause de l'accès à la fonction publique par concours.

Cela pose plutôt la question de l'élargissement des formations de préparation à ces concours pour permettre aux personnes issues de l'immigration d'envisager et d'occuper des emplois qui leur étaient de fait fermés. C'est dans ce sens que vont les mesures mises en œuvre par certaines administrations, comme le Ministère de la Défense qui soutient des formations aux concours dans les quartiers difficiles.

Pour autant, ces mesures ciblées et ponctuelles ne peuvent tenir lieu à elles seules de politique de lutte contre les discriminations adaptée aux administrations publiques et aux collectivités territoriales. Celle-ci

passer par une transformation en profondeur des représentations et des préjugés qui ne sont pas absents des ministères et autres administrations publiques.

Certaines initiatives vont dans ce sens. La Convention passée entre la Halde et le CNFPT (Centre National de la Fonction Publique Territoriale), chargé de la formation et de la professionnalisation de l'ensemble des personnels des collectivités territoriales en est un exemple. La collaboration porte principalement sur l'élaboration d'outils de sensibilisation et d'actions de formation à destination des collectivités locales et de leurs agents.

Jocelyne Bac, directrice de l'Acsé, partenaire de la Convention; explique :

« *Nous avons travaillé sur l'accès aux concours, sur la représentation à la fois des jeunes et des collectivités,*

pour permettre qu'ils soient à égalité, ce qui n'est pas le cas actuellement. Une autre stratégie va essayer de comprendre pourquoi on a tendance à sélectionner des gens "à son image", se privant alors d'un vivier de compétences. Sur les postes, entre autres de contractuels, il y a des processus de recrutements qui favorisent des proximités dites "familiales", de réseaux (...)

Certaines collectivités ont travaillé sur l'accès aux stages des jeunes. Elles se sont rendues compte que nombre de jeunes qui se présentaient, avaient des parents fonctionnaires territoriaux. Des processus qui ne relèvent pas de racisme, mais de processus d'habitude de travail, neutres apparemment, mais qui aboutissent à des mises à l'écart. »

Une prise de conscience réelle qu'il reste donc encore à traduire en pratiques professionnelles...

Les ONG ne sont pas seulement des acteurs chargés d'interpeller les entreprises et autres organisations au sujet de la mise en oeuvre de mesures de lutte contre les discriminations. En tant qu'organismes recruteurs, présentes dans les pays du monde entier, chantres de la solidarité internationale et de la justice sociale, elles ont elles-mêmes à répondre de leurs propres pratiques; ce qui leur a été jusqu'à présent bien peu demandé.

La diversité : un enjeu réel pour les organisations de solidarité internationale

La question de la diversité du personnel des ONG, sous l'angle de celle plus large de la légitimité auprès des populations locales, n'est certes pas nouvelle. Rares sont aujourd'hui les ONG à ne pas avoir au sein de leurs équipes une part importante de personnel local. Il est d'autant plus frappant de constater la composante très majoritairement d'origine européenne au siège de ces mêmes ONG. Cela serait lié à un mode de recrutement ciblé sur des profils de candidats très précis au sein d'un nombre limité de filières de formations.

Or cette approche homogène de la diversité, alors définie de facto par une répartition bien orchestrée entre un personnel européen en Europe et un mélange entre expatriés et locaux sur place, paraît problématique. En effet, bien que les équipes sur le ter-

rain soient plus spécifiquement chargées de la mise en oeuvre des projets et soient en contact direct avec la population locale, le siège joue aussi un rôle important dans la conception et l'appui aux projets et la présence en son sein de personnes issues des régions d'intervention est un facteur important d'efficacité de l'action et de légitimité, auprès notamment des diasporas issues des pays d'intervention. Le relais d'une organisation telle que le Secours Islamique au sein des communautés musulmanes d'Europe contribue significativement à la légitimité de ses interventions dans différentes régions du Moyen-Orient.

Pour autant, les membres de cette même organisation mettent aussi en évidence les risques de pratiques discriminatoires et clientélistes liées à une trop grande homogénéité confes-

sionnelle ou culturelle du personnel local sur le terrain. La question de la diversité en ONG doit donc moins être posée en termes de présence plus ou moins importante de personnel local qu'en termes de **pluralité des équipes à tous les niveaux de conception et de mise en oeuvre des projets.**

Encore faut-il que cette pluralité soit fondée sur des valeurs communes. Comme l'a souligné Aurore Arnould chargée de mission au Secours Catholique lors d'un récent colloque organisé par le Secours Islamique à Paris, toute organisation soucieuse de ne pas attiser les clivages interethniques ou interconfessionnels doit être capable de mettre entre parenthèses ses préférences culturelles ou confessionnelles au service des missions et valeurs communes (construction de la paix...)

Une prise de conscience encore timide parmi les ONG européennes

L'écart entre ONG européennes et américaines très actives sur le terrain de la diversité tient aux conceptions différentes entre les Etats-Unis, d'une part, qui appréhendent la diversité en termes de représentation égale des minorités et la tradition européenne qui a pendant longtemps identifié la diversité à l'unique question de la parité. Coordination Sud a ainsi récemment initié un débat sur l'enjeu de la représentation hommes-femmes au sein des ses organisations membres, laissant de côté la question de la diversité ethnique et culturelle.

Celle-ci n'est pas pour autant absente des débats et commence à être abordée en lien avec des

thématiques connexes. Une réflexion sur la diversité des acteurs humanitaires a ainsi été amorcée lors d'un débat animé par le président de Médecins du Monde en mai 2007, suivie un an plus tard d'un colloque organisé par le Secours Islamique sur la diversité confessionnelle des ONG et son impact sur l'action humanitaire.

Andreas Wiffer, Président de la Croix Rouge Française à Genève et intervenant lors du colloque, a attiré l'attention sur le lien entre la diversité externe entre les acteurs de l'humanitaire et la diversité interne au sein même des organisations.

Il a présenté comme étant aujourd'hui une priorité pour la Croix

Rouge de veiller à la **diversité du personnel, tant au siège que sur le terrain**, essentielle à une compréhension globale et nuancée des situations, tout en assurant la cohésion des équipes autour de **principes communs d'impartialité et de neutralité.**

La loi 23 février 2005 sur le Volontariat de Solidarité Internationale qui ouvre désormais l'accès à ce statut sans restriction de nationalité, révèle une certaine prise de conscience dans le milieu de la coopération internationale.

Celle-ci doit encore se traduire par des mesures concrètes et adaptées aux différents types d'organisations.

L'action d'Enda

Dans le cadre de son projet **DiversitéPlus** Enda va réaliser une **étude diagnostic** auprès d'un échantillon d'ONG. Celle-ci visera à dresser un état des lieux de la diversité au sein d'un échantillon d'ONG, de la perception qu'a le personnel des enjeux de la promotion de la diversité en ONG ainsi que des mesures éventuellement existantes en matière de diversité. Elle débouchera sur l'élaboration puis la diffusion d'un **outil de sensibilisation** adapté aux ONG et associations.

La « diversité comme performance » est devenu un leitmotiv des discours publics des grandes entreprises et d'un certain nombre de bureaux d'études. Le Sénat a ainsi récemment organisé une grande rencontre dédiée à cette thématique. Or la portée et la signification précise de ce discours restent relativement floues aux yeux du grand public comme des spécialistes.

« Diversité » : de quoi parle-t-on?

Il n'y pas encore en France de définition officielle de la diversité. Dans la représentation générale, ce terme définit la **pluralité des ethnies et des cultures**. La diversité dans les entreprises désigne donc son adéquation avec la diversité qui caractérise la société d'aujourd'hui.



Sans en prononcer le mot, la diversité, et plus largement la **représentativité des minorités** dans les entreprises, est un concept apparu aux États-Unis dès la fin des années 60 (promu par l'affirmative action).



En Europe, on parle pour la première fois de diversité en 1989, dans le cadre de travaux menés au sein du Conseil de l'Europe sur la démocratie paritaire. Ce thème de la diversité, notamment dans les entreprises, a ensuite été développé dans le cadre de l'Union européenne. Il figure au tout premier rang du programme d'action contre les discriminations (Equal) élaboré pour la période 2001-2006, ainsi que dans la campagne d'information lancée en juin 2003 baptisée « Pour la diversité. Contre les discriminations ».

En France, si le débat autour de la lutte contre les discriminations remonte aux années 70, il a fallu attendre la fin des années 90 pour que les chefs d'entreprise et les responsables politiques s'emparent du sujet. Leurs initiatives ont pris la forme de chartes de bonnes pratiques, du type de la charte de la diversité proposée par Claude Bébéar et signée à ce jour par 500 entreprises.

« Diversité comme performance » : au-delà du slogan, quelles implications?

Comme l'explique Jean-François Amadiou : « On est encore face à des déclarations de bonnes volontés mais il est vrai que très peu de travaux font le lien entre performance et diversité. »

Il s'agirait avant tout d'une réappropriation par les entreprises de l'impératif juridique de lutte contre les discriminations sous un mode plus positif et en lien avec leurs objectifs de performance économique.

Mettre en avant la diversité comme performance, c'est aussi, comme l'a souligné Henri de Rebolus président d'IMS, aller un pas plus loin que l'exigence d'égalité de traitement en promouvant la diversité des compétences et des parcours comme partie prenante d'une politique plus large de valorisation du capital humain disponible.

Un terme controversé...

Laurence Parisot, Présidente du MEDEF, a fait de la diversité dans les entreprises l'une des priorités de son début de mandat.

Elle a notamment mobilisé tout son réseau territorial en 2005/2006 pour les opérations « Nos quartiers ont des talents », « Le Tour de France de la diversité » ou « Objectifs stages ». Chacune de ces initiatives valorise l'engagement individuel et volontaire, fondé sur des motivations éthiques et économiques : « Pour que cette démarche soit efficace, je ne suis pas sûre qu'il soit bon que le législateur intervienne. L'exemplarité, le mouvement, la logique volontaire des acteurs est certainement plus efficace, que la contrainte législative. » (Intervention du 16 mars 2007).



Pour la CFDT Paris, le terme « diversité » pose question puisqu'il se définit subjectivement, et qu'il est issu d'une approche anglo-saxonne à l'opposé du modèle français. Il est donc à craindre que ce terme serve davantage un système de communication qu'une approche pragmatique d'éradication des situations de discriminations.

Mais la réalité est qu'aujourd'hui ce mot est utilisé. Dans ce cadre, la CFDT Paris engage ses militants, en les accompagnant, à définir le contenu et les objectifs liés à l'emploi de ce mot dans une négociation avec leurs responsables d'entreprise.



L'égalité de traitement défendue par les syndicats et associations

Or un certain nombre d'agents des collectivités territoriales et de responsables d'organisations syndicales observent avec inquiétude la montée en puissance d'un discours centré sur la diversité, portée notamment par la charte pour la diversité. Lors d'une récente conférence à la mission de lutte contre les discriminations de la Mairie de Paris le sociologue Olivier Noël a attiré l'attention sur les risques que cette évolution comportait dans le contexte français où la lutte pour l'égalité de traitement n'en est encore qu'à ses balbutiements. Il a rappelé que la priorité des victimes de discriminations portait sur la reconnaissance de leurs compétences à l'instar de n'importe quel autre salarié ou demandeur d'emploi.

Il en concluait la responsabilité pour les acteurs publics que sont les syndicats et les agents de l'Etat de multiplier les espaces d'échanges et de négociations, afin de ne pas laisser aux seuls acteurs privés le terrain de la lutte contre les discriminations.

Une concertation nécessaire entre acteurs de la diversité pour des actions complémentaires

L'efficacité de la lutte contre les discriminations est limitée en France par la faiblesse des échanges entre les acteurs et l'absence de régulations réciproques. Alors que les clubs et groupes d'entreprises inter-entreprises se multiplient, les partenariats entre organisations syndicales et entreprises par exemple ou les accords par branches sont encore très minoritaires. Il paraît donc important de renforcer ces espaces d'échanges et de confrontations de pratiques entre les entreprises, les organisations syndicales, les collectivités territoriales, le secteur associatif mais aussi les personnes ayant été victimes de discriminations sur les enjeux et les conséquences pour les principaux intéressés des mesures adoptées.

Des formations adaptées et concertées et des actions plus efficaces : l'exemple du projet Equal Action et Vigilance

Le partenariat rassemble la CFDT Paris, le MEDEF Paris, la Ville de Paris, l'association Algora Formation ouverte et Réseaux et la CGPME Paris.

L'objectif est de rendre plus cohérente l'action commune sur le territoire parisien, en s'appuyant sur les expériences de chaque acteur selon ses spécificités propres.

Le projet a pour principal objet de construire en commun des actions ciblées de formation en direction des organisations syndicales, des entreprises et des agents des collectivités territoriales.



Il s'agit d'abord d'aider chaque acteur à construire une stratégie adaptée de lutte contre les discriminations ethniques sur le territoire parisien, d'articuler ensuite cette dernière avec les actions des autres acteurs. La formation vise par ailleurs à prévenir les pratiques discriminatoires au sein de chaque organisation.

Les moyens mis en œuvre pour pérenniser le partenariat et réaliser ses objectifs sont un dispositif de prévention, de formation à distance, ainsi que des actions relais de communication de chaque partenaire auprès de ses membres.

www.actionetvigilance.org

La proposition d'Enda Europe

Face à ces défis, Enda Europe constituera un groupe de travail pluri-acteurs: managers de petites et grandes entreprises mais aussi collectivités territoriales, ONG, organisations syndicales, sans oublier des associations représentant des personnes victimes de discrimination.

Les membres du groupe ainsi constitué se rencontreront trois fois autour de trois thématiques :

- 1) **quels enjeux des politiques de luttes contre les discriminations : égalité de traitement/diversité comme performance,**
- 2) **la gestion de la diversité culturelle et**
- 3) **la neutralisation des préjugés et des tabous à la racine des pratiques discriminatoires.**

Ces rencontres auront d'abord pour enjeu de clarifier les termes des débats et les traductions concrètes auxquels ceux-ci donnent lieu : à **quelles mesures distinctes correspondent une politique centrée sur l'égalité de traitement des personnes et une politique centrée sur la promotion de la diversité du point de vue des personnes concernées, à quelles conditions sont-elles complémentaires?**

Il s'agit, à travers une confrontation des pratiques et des échanges d'expériences de contribuer à une meilleure coordination des stratégies entre acteurs et de trouver des réponses adaptées aux défis communs.

Pour aller plus loin

- « *Nos quartiers ont des Talents* » : les entreprises partenaires actent pour la diversité. » par Christel Lambolez <http://www.focusrh.com>
- « *Politiques de diversité ou politiques de diversion? Du paradigme public de lutte contre les discriminations à sa déqualification juridique* » par Olivier Noël <http://terra.rezo.net>

A lire et à voir

Aux racines des discriminations ethniques : un travail sur la reproduction des préjugés au sein des organisations.



Documentaire : **Le Plafond de verre / Les défricheurs. L'entreprise black, blanc, peur de Yamina Benguigui**

Après avoir sondé la mémoire de l'immigration maghrébine dans un documentaire de référence, Yamina Benguigui dresse le bilan accablant des difficultés d'intégration des jeunes diplômés issus de l'immigration. A travers les témoignages des principaux concernés racontant leurs expériences des préjugés quotidiens lors de leur démarche de recherche d'emploi et leur vie professionnelle, le documentaire explore au plus près les rouages d'une mécanique à exclure bien huilée, perdant pied avec la réalité d'une société pluriethnique.

Ouvrages : **Tous égaux! Sauf... Les discriminations : un état des lieux de Eric Keslassly et Martine Véron et Les pièges des préjugés de Patrick Scharnitzky parus en 2006.**

Deux ouvrages qui nous rappellent chacun à leurs manières que les pratiques discriminatoires, loin de se cantonner à des comportements racistes, sont ancrés dans les gestes quotidiens, au risque de s'identifier à de la simple négligence...

D'où les réactions indignées et étonnées des personnes enquêtées par les auteurs : « Moi, je discrimine? ». « Je ne veux pas prendre de risques » ou « Ce n'est pas moi, c'est le client » sont autant de justification classiques relevées au fil des témoignages qui montrent à quel point ces pratiques et les préjugés dont celles-ci sont issues sont imbriquées dans les relations sociales du monde professionnel. Ces deux livres dressent donc un état des lieux incontournable de la discrimination la plus répandue, la plus quotidienne qui, souvent ignorée de ceux qui la pratiquent n'en est que plus destructrice pour ceux qui la subissent.

Des événements autour de la journée de la diversité culturelle

Diverses Cités Hors les Murs : Organisée le 21 mai dernier par Culturesfrance, en partenariat avec la ville de Saint-Denis, cette journée a réuni slameurs, hip-hoppeurs, rappeurs, graffeurs, plasticiens, stylistes, photographes, écrivains, metteurs en scène, réalisateurs, comédiens, chorégraphes, historiens, journalistes, sociologues autour de rencontres et de témoignages. Ceux-ci ont ainsi pu montrer dans le cadre de la « Journée mondiale de la diversité culturelle pour le dialogue et le développement » que les banlieues étaient bien plus que de simples lieux de conflits et de fracture sociale, des espaces d'émergences culturelles. La journée a aussi été l'occasion de rappeler aux acteurs de la diversité que celle-ci devait se pratiquer aussi et avant tout sur ces territoires trop longtemps délaissés.

www.ville-saint-denis.fr

La Semaine de la Diversité Culturelle: organisée du 9 au 14 juin par Africagora, une association d'entrepreneurs issus des diasporas africaines, organise la semaine de la diversité culturelle. L'occasion de mettre en lumière un autre enjeu de la diversité et de la non-discrimination en tant qu'exigence inséparable des actions de codéveloppement dans les pays d'origine. www.africagora.org

Enda Europe est une association Loi 1901 qui représente en France et en Europe l'ONG Enda (Environnement développement action) Tiers-Monde dont la mission principale est la promotion du développement durable et de la citoyenneté.

Elle a pour principales activités:

- l'appui des entités d'Enda au Sud dans leurs recherches de partenariats, dans le montage et le suivi de leurs projets
- la sensibilisation du public du Nord sur les réalités du Sud
- la promotion d'une vision du Sud dans les débats internationaux et la réalisation d'actions de lobbying au Nord dans le but d'influencer les politiques de



Enda Europe

5, rue des immeubles industriels
75 011 Paris
01 44 93 87 40

Mélodie Beaujeu

diversite@enda-europe.org
www.diversiteplus.fr
www.enda-europe.org

Diversité

Prochain numéro:
Août 2008

DiversitéPlus est mené

en partenariat avec



avec le soutien de

