



## Résumé

« Proclamer l'égalité des droits ne suffit plus à réaliser l'égalité des chances » : c'est par ces mots que s'ouvrait il y a dix ans le premier rapport de l'Institut Montaigne consacré à la reconnaissance et à l'intégration des minorités<sup>1</sup>.

Les politiques de promotion de la diversité ont vu le jour en France au début des années 2000 avec pour objectif initial de lutter contre les discriminations dans des secteurs privilégiés de l'action publique (logement, emploi, santé, accès aux services publics). Elles se sont ensuite étendues à toutes les parties prenantes de la société, progressivement appelées à refléter la diversité sociale.

Ce rapport s'intéresse à quatre critères de discrimination parmi les 20 reconnus par la loi<sup>2</sup> : l'âge, le genre, le handicap et l'ethnicité, dans deux secteurs clés que sont l'éducation et l'emploi. Dix ans après le lancement de la Charte de la diversité, un constat s'impose : même si beaucoup reste encore à faire, les discriminations liées à l'âge, au genre et au handicap ont fait l'objet d'une véritable prise de conscience, grâce à la mise en place de politiques évaluées et chiffrées. À l'inverse, en ce qui concerne la lutte contre les discriminations concernant l'origine, la France reste trop souvent « aveugle » – au détriment de sa cohésion sociale.

### Les politiques de promotion de la diversité ont permis des avancées notables

D'un impératif d'égalité des chances et d'intégration sociale, nous sommes passés à un impératif de promotion des diversités, qui doivent être reconnues comme légitimes, rendues visibles et prises en compte dans l'ensemble des processus administratifs et privés. Les entreprises, souvent pionnières sur ce sujet, ont ainsi été sommées de prendre en considération les évolutions qui ont marqué la société française au cours des cinquante dernières années (vieillesse de la population, augmentation du travail des femmes, ouverture à l'immigration extra-européenne, etc.).

La mesure de la diversité relative au genre, au handicap et à l'âge a permis au législateur de fixer des objectifs précis. Même insuffisants, les progrès sont réels ; pour ne prendre qu'un

exemple, l'exigence légale d'un pourcentage de femmes au sein des conseils d'administration des grandes entreprises a contribué à l'amélioration de la parité en milieu professionnel.

À l'inverse, la difficulté qu'ont les employeurs à mesurer l'efficacité de leurs actions limite l'efficacité des politiques de lutte contre les discriminations et de promotion de la diversité ethnique. Une forte pression pèse sur les entreprises qui doivent lutter, sans pour autant avoir les moyens de le faire, contre des discriminations créées très en amont de l'entrée dans le marché de l'emploi. En effet, les politiques de diversité dont les entreprises sont les bénéficiaires ont pour objectif de corriger des discriminations issues des inégalités subies tout au long de la scolarité.

### Faute de mesure, les politiques en faveur des minorités ethniques ne peuvent plus progresser

Les critères de discrimination concernant l'origine, bien que perçus comme majeurs, restent probablement les plus mal connus. En effet, le principe d'interdiction de collecte et de traitement des données sensibles est en vigueur en France. S'il n'exclut pas toute possibilité d'étude et ouvre la voie, dans un cadre réglementé, à l'utilisation de données objectives telles que le lieu de naissance des parents ou le « ressenti d'appartenance », les entreprises tardent à se saisir des outils de mesure qui sont à leur disposition.

La promotion de la diversité ethnique souffre ainsi de données lacunaires qui rendent difficile l'évaluation des dispositifs de lutte contre les discriminations. Les entreprises et les administrations peuvent avoir recours à des outils indirects, par exemple sur une base déclarative ou par l'usage du patronyme ; néanmoins, même si le cadre légal s'est étoffé, il apparaît que les données collectées ne permettent d'appréhender ni l'ampleur ni la réalité des discriminations ethniques.

Ce *statu quo* est lourd de conséquences sociales dont les débats dans l'espace public se font régulièrement l'écho : incompréhensions mutuelles, sentiment d'injustice, dissolution du sentiment d'appartenance à la nation, etc.

Certains de nos voisins ont mis en place des modèles de mesure qui permettent de faciliter la lutte contre les discriminations basées sur l'origine. Ainsi, l'appartenance ethnique est intégrée au recensement aux États-Unis, au Canada ou en Grande-Bretagne. Si ces exemples ne sont

<sup>1</sup> Institut Montaigne, *Les oubliés de l'égalité des chances*, janvier 2004.

<sup>2</sup> Art. 225-1 du Code pénal.

pas transposables en France, ils sont cependant riches d'enseignements qu'il est urgent de prendre en compte afin de renforcer la cohésion sociale de notre pays.

La levée de cette « invisibilité statistique » est devenue une nécessité. Les propositions qui suivent se déclinent en trois

axes : inciter à mesurer la diversité, agir dans l'entreprise et agir dans le système d'enseignement primaire, secondaire et supérieur. En tirant les conclusions des expériences menées en France comme à l'international, elles proposent des leviers d'action pour ouvrir une nouvelle étape des politiques de diversité dans notre pays.

## Les propositions de l'Institut Montaigne

### AXE I. Dans l'emploi

**Proposition n° 1 : Inciter les employeurs, dans un contexte réglementé, à mesurer la diversité ethnique au sein de leurs équipes.**

- **Inciter les entreprises et les administrations à collecter et traiter des informations relatives à l'origine ethnique de leurs employés, par l'usage de formulaires auto-déclaratifs renseignant leur nationalité ainsi que celle de leurs parents.**
- Cette proposition doit être mise en œuvre en concertation avec les organisations syndicales avec toutes les mesures de précaution qui s'imposent pour offrir de solides garanties de protection et l'anonymisation des données collectées.

**Proposition n° 2 : Demander aux administrations et à tous les employeurs publics de mesurer la diversité de leur personnel (a minima pour les critères suivants : âge, sexe, origine, handicap) et de publier ces résultats de façon annuelle.**

**Proposition n° 3 : Former les *managers* aux enjeux de la diversité** (un facteur clé de succès des politiques de diversité est la sensibilisation du *management*). La promotion de la diversité doit être incluse dans les critères d'évaluation et de rémunération des *managers*.

**Proposition n° 4 : Promouvoir un référentiel commun de reporting pour les politiques de promotion de la diversité réalisées par les entreprises, afin d'encourager la publicité et la transparence de ces efforts.**

**Proposition n° 5 : Permettre aux PME un engagement « global » pour la promotion de la diversité en leur proposant de choisir deux à trois objectifs prioritaires à mettre en œuvre parmi une liste préétablie.**

### AXE II. Dans l'éducation

**Proposition n° 6 : Agir dès la petite enfance et l'école primaire pour renforcer l'égalité des chances.**

- Développer dès le plus jeune âge l'apprentissage des capacités cognitives et langagières en améliorant le taux d'accueil collectif des enfants de moins de trois ans.
- Former les professionnels de la petite enfance aux outils stimulant le développement cognitif et langagier.
- Affirmer l'obligation de formation continue des enseignants du primaire en enrichissant la carte des formations afin de prendre en compte les apports les plus récents en matière de lutte contre l'échec scolaire.

**Proposition n° 7 : Sensibiliser, dans l'enseignement secondaire, les élèves et équipes pédagogiques à la diversité des parcours de réussite.** Généraliser les expérimentations de sensibilisation menées auprès des collégiens pour améliorer leur connaissance du monde du travail.

**Proposition n° 8 : Poursuivre et accélérer les efforts entamés dans l'enseignement supérieur.**

- Réaliser des évaluations indépendantes des initiatives mises en place dans différents établissements d'enseignement supérieur afin de mesurer leur impact.
- Demander aux établissements de produire un bilan annuel de la diversité de leurs étudiants.
- Faciliter les échanges entre entreprises et étudiants.