

INSTITUT
MONTAIGNE



Dix ans de politiques de diversité : quel bilan ?

RAPPORT SEPTEMBRE 2014

L'Institut Montaigne est un laboratoire d'idées - *think tank* - créé fin 2000 par Claude Bébéar et dirigé par Laurent Bigorgne. Il est dépourvu de toute attache partisane et ses financements, exclusivement privés, sont très diversifiés, aucune contribution n'excédant 2 % de son budget annuel. En toute indépendance, il réunit des chefs d'entreprise, des hauts fonctionnaires, des universitaires et des représentants de la société civile issus des horizons et des expériences les plus variés. Il concentre ses travaux sur quatre axes de recherche :

Cohésion sociale (école primaire, enseignement supérieur, emploi des jeunes et des seniors, modernisation du dialogue social, diversité et égalité des chances, logement)

Modernisation de l'action publique (réforme des retraites, justice, santé)

Compétitivité (création d'entreprise, énergie pays émergents, financement des entreprises, propriété intellectuelle, transports)

Finances publiques (fiscalité, protection sociale)

Grâce à ses experts associés (chercheurs, praticiens) et à ses groupes de travail, l'Institut Montaigne élabore des propositions concrètes de long terme sur les grands enjeux auxquels nos sociétés sont confrontées. Il contribue ainsi aux évolutions de la conscience sociale. Ses recommandations résultent d'une méthode d'analyse et de recherche rigoureuse et critique. Elles sont ensuite promues activement auprès des décideurs publics.

À travers ses publications et ses conférences, l'Institut Montaigne souhaite jouer pleinement son rôle d'acteur du débat démocratique.

L'Institut Montaigne s'assure de la validité scientifique et de la qualité éditoriale des travaux qu'il publie, mais les opinions et les jugements qui y sont formulés sont exclusivement ceux de leurs auteurs. Ils ne sauraient être imputés ni à l'Institut, ni, a fortiori, à ses organes directeurs.

*Il n'est désir plus naturel
que le désir de connaissance*

INSTITUT
MONTAIGNE



Dix ans de politiques de diversité : quel bilan ?

SEPTEMBRE 2014

SOMMAIRE

INTRODUCTION	3
I - DIX ANS D'ÉVOLUTIONS CONCEPTUELLES ET JURIDIQUES	7
1.1. La promotion de la diversité est aujourd'hui reconnue comme un levier de lutte contre les discriminations et de performance économique	7
1.2. Un contexte juridique en évolution constante	12
II - DES POLITIQUES DE PROMOTION DE LA DIVERSITÉ QUI ATTEIGNENT LEURS LIMITES	29
2.1. La persistance des discriminations dès l'école pèse sur le pacte social et sur l'ensemble du système éducatif	29
2.2. Des entreprises pionnières qui ont atteint les limites de leur capacité d'action ?	46
III - PROPOSITIONS POUR UNE NOUVELLE ÉTAPE DES POLITIQUES DE DIVERSITÉ EN FRANCE	71
3.1. Poursuivre la promotion de la diversité dans l'emploi	71
3.2. Agir pour renforcer l'égalité des chances dans l'ensemble du système éducatif	76
REMERCIEMENTS	83
ANNEXES	85
BIBLIOGRAPHIE SÉLECTIVE	93

« Pour des raisons tenant à la fois à l'Histoire et au résultat des politiques conduites depuis un demi-siècle notamment en matière d'éducation et d'urbanisme, le principe d'« égalité des chances » sonne creux à l'oreille de millions de personnes. Car bien qu'inscrit au fronton de notre République et dans le marbre de notre Constitution, il s'agit pour elles bel et bien d'un principe et nullement d'une réalité. Reléguées socialement et concentrées géographiquement, ces personnes sont les oubliés de l'égalité des chances.

Révoltante sur le plan de l'éthique et de la morale, la discrimination des minorités visibles en entreprise est aberrante sur le plan économique. C'est pourquoi lutter contre la discrimination en entreprise n'est pas affaire de compassion mais plutôt d'intérêts bien compris. »

Claude Bébéar, *Des entreprises aux couleurs de la France - Minorités visibles : relever le défi de l'accès à l'emploi et de l'intégration dans l'entreprise*, Rapport au Premier ministre, novembre 2004.

INTRODUCTION

Depuis dix ans, de nombreuses actions volontaristes sont menées, non plus seulement pour lutter contre les discriminations mais également pour encourager une représentation de la diversité de la société dans les grands secteurs de la vie sociale que sont l'emploi, le logement ou encore l'éducation.

Succédant à différents modes de gestion des « différences » (antiracisme, intégration, lutte contre les discriminations, etc.), le concept de diversité est apparu en France au début des années 2000. Il s'était imposé depuis plusieurs décennies dans le monde anglo-saxon, où la reconnaissance institutionnalisée des groupes minoritaires et la mise en place de mécanismes d'*affirmative action* ont favorisé son émergence.

En France, le débat public s'est emparé de la notion de diversité notamment du fait de prises de position de dirigeants d'entreprise comme Claude Bébéar ou Yazid Sabeg. Ainsi les entreprises et les médias ont-ils été les premiers à promouvoir le concept de diversité, suivis du monde de l'éducation, en particulier des grandes écoles. La sphère politique s'en est saisie plus récemment. Les actions en faveur de la diversité ont été à l'initiative de nombreux acteurs tels que des associations, des établissements d'enseignement supérieur ou des entreprises qui, soucieux de leur rôle dans la cohésion sociale, mais aussi conscients de la nécessité de permettre une meilleure égalité des chances pour assurer une plus grande efficacité économique, ont mis en place des pratiques originales et innovantes pour que la diversité de la population française se reflète à tous les niveaux de la société.

En 2004, l'Institut Montaigne publiait *Les oubliés de l'égalité des chances*, premier d'une série de travaux sur les politiques de diversité

et de cohésion sociale en France¹. Au miroir des exemples étrangers, ce rapport dressait déjà un constat accablant quant à l'exclusion et à la discrimination dont sont victimes les minorités ethniques. Il prônait la mise en œuvre d'une politique cohérente d'action positive, en particulier pour l'emploi et le logement. À la suite de ce rapport, la Charte de la diversité², lancée à l'initiative de Claude Bébéar, de Laurence Méhaignerie et de Yazid Sabeg a constitué la première initiative privée d'importance visant à lutter contre les discriminations dans l'emploi et à encourager les entreprises à refléter dans leurs effectifs la diversité de la population française.

Quinze ans après la victoire de la France « black-blanc-beur » à la Coupe du monde de football en 1998 et près de dix ans après le lancement de la Charte de la diversité, quel bilan peut-on aujourd'hui tirer des actions mises en œuvre pour la promotion de la diversité ? Quelles politiques ont été les plus efficaces et dans quels secteurs ? Ces politiques sont-elles toujours porteuses de sens et quels sont les freins encore rencontrés par les populations cibles ?

Critères retenus dans le rapport

L'usage de la notion de diversité est désormais largement répandu tant dans le débat public que dans l'entreprise. Cependant, la définition du

¹ L'Institut Montaigne a notamment publié sur ce sujet : *Ni quotas, ni indifférence : l'entreprise et l'égalité positive* (octobre 2004), *Des entreprises aux couleurs de la France* (novembre 2004), *Ouvrir les grandes écoles à la diversité* (janvier 2006), *Ouvrir la politique à la diversité* (janvier 2009) et *Choisir les bons leviers pour insérer les jeunes non qualifiés* (juin 2012). L'enquête *Banlieue de la République* (octobre 2011) traite également de ces questions.

² Le Secrétariat général de la Charte de la diversité a été créé en septembre 2005. Il est installé à IMS-Entreprendre pour la Cité et est chargé de promouvoir la Charte sur l'ensemble du territoire national. www.charte-diversite.com

concept n'a jamais été réellement posée et le mot n'apparaît dans aucun texte à portée juridique.

La diversité peut soit faire référence à une diversité « globale » (âge, sexe, origine ethnique, religion, etc.), soit se limiter à des actions en faveur des groupes perçus comme *outsiders* (essentiellement les minorités ethniques). Pour le grand public, les médias ou les acteurs politiques, la notion de diversité fait le plus souvent référence à l'origine, et notamment aux Français d'origine extra-communautaire ou supposés tels.

La seconde raison de cette absence de définition incontestable de la diversité est liée à l'articulation, voire à la confusion du concept de diversité avec d'autres notions que sont la lutte contre les discriminations, l'égalité des chances ou encore le respect des différences.

Ce rapport fait le choix de considérer les politiques de lutte contre la discrimination et de promotion de la diversité mises en place dans deux secteurs clés que sont le marché de l'emploi et l'éducation au regard de quatre dimensions : l'origine, le genre, l'âge et le handicap. Ces critères sont aussi, en volume, les principaux motifs de plainte pour discrimination.

DIX ANS D'ÉVOLUTIONS CONCEPTUELLES ET JURIDIQUES

1.1. La promotion de la diversité est aujourd'hui reconnue comme un levier de lutte contre les discriminations et de performance économique

1.1.1. De la lutte contre les discriminations à la promotion de la diversité³

La notion de diversité est utilisée communément dans le débat public depuis les années 2000. Ce concept est cependant issu de notions plus anciennes qui sont apparues avec les problématiques de lutte contre les discriminations.

Une discrimination est définie comme le fait de traiter une personne ou un groupe de personnes de manière défavorable en raison d'un ou plusieurs des critères définis dans le Code pénal à l'article 225-1. Depuis janvier 2014, ces critères sont au nombre de 20 : l'âge, l'apparence physique, l'appartenance réelle ou supposée à une ethnie, à une nation, à une race, à une religion déterminée, l'état de santé, l'identité sexuelle, l'orientation sexuelle, la grossesse, la situation de famille, le handicap, le patronyme, le sexe, les activités syndicales, les caractéristiques génétiques, les mœurs, les opinions politiques, l'origine et le lieu de résidence.

³ Voir l'annexe « Lutte contre les discriminations et politiques de diversité en France : quelques dates clés ».

Malgré un arsenal législatif de plus en plus complet pour lutter contre les discriminations, **29 % des résidents de France métropolitaine déclarent avoir rencontré une situation discriminatoire au cours de leur vie** dans l'un des secteurs que sont le logement, l'emploi, la santé ou l'accès aux services publics. Les plus touchés semblent être les enfants d'immigrés puisque 44 % d'entre eux déclarent avoir rencontré au moins une fois dans leur vie une situation discriminatoire⁴.

On distingue la **discrimination directe** qui consiste, sur la base d'un critère prohibé, à traiter « *une personne de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne l'aura été dans une situation comparable* » de la **discrimination indirecte**, qui suppose « *qu'une disposition, un critère ou une pratique en apparence neutre soit susceptible d'entraîner un désavantage particulier pour des personnes par rapport à d'autres personnes, en raison d'un critère prohibé, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit objectivement justifié par un but légitime et que les moyens pour réaliser ce but ne soient nécessaires et appropriés* »⁵.

Les évolutions de la notion de diversité doivent être analysées au miroir des changements de la société française au cours des trente dernières années. Sur le moyen terme, la composition de la population active a été bouleversée : d'une société peu perméable à **l'immigration extra-européenne**, nous sommes passés à une diversité sociale et culturelle importante. Selon l'enquête *Trajectoires et Origines* (TeO)⁶, 10 % de la population de 18 à 50 ans résidant en

⁴ Yael Brinbaum, Mirna Safi, Patrick Simon, « Les discriminations en France : entre perception et expérience », *Documents de travail*, n° 183, INED, 2012.

⁵ Loi n° 2008-496 du 27 mai 2008. Voir également le glossaire en annexe.

⁶ INED, INSEE, *Trajectoires et origines – Enquête sur la diversité des populations en France – Premiers résultats*, octobre 2010.

France métropolitaine est immigrée et 12 % est descendante soit d'un, soit de deux parents immigrés.

Dans le même temps, le **vieillissement** de la population française s'est accéléré, générant de nouvelles évolutions dans la composition de la société et dans son organisation, notamment sur le marché du travail. Cette tendance devrait s'accroître : si en 2005 un résident en France sur cinq était âgé de plus de 60 ans, cette proportion devrait passer à un tiers en 2050 selon les projections de l'Insee.

Enfin, **l'entrée massive des femmes sur le marché du travail** a également modifié les rapports au sein de l'entreprise : si en 1970 la moitié des femmes âgées de 25 à 59 ans étaient actives, aujourd'hui 75 % le sont⁷.

L'ensemble des secteurs de la société française fait ainsi face à une diversité nouvelle. Face à ces bouleversements, la première « urgence » pour les pouvoirs publics a été de lutter contre les discriminations dans les secteurs privilégiés de l'action publique : l'emploi, le logement, la santé et l'éducation. Un corpus de textes juridiques, progressivement nourri par le droit européen et international, a ainsi vu le jour.

Les pratiques discriminatoires et la difficulté pour les différents « corps sociaux » à s'intégrer sont particulièrement criantes dans notre société qui fonctionne dans son ensemble sur une logique de « tri ». De l'école à l'entrée dans le marché du travail, la sélection continue des individus aggrave les inégalités socio-économiques et entérine les logiques discriminatoires. Ainsi, « *nous sommes toujours dans le peloton de*

⁷ Cédric Afsa Essafi et Sophie Buffeteau, « L'activité féminine en France : quelles évolutions récentes, quelles tendances pour l'avenir ? », *Économie et statistiques*, Insee, mars 2007.

tête, voire les premiers, pour l'inégalité et l'élitisme que secrète notre système scolaire. Celui-ci ne parvient pas à résorber les inégalités de départ ; plus grave, il les accroît... et de plus en plus »⁸.

Toutes les parties prenantes de l'économie ont ainsi été appelées à être représentatives de la diversité, notamment selon des critères d'âge, de genre, puis d'origine. **D'un impératif d'égalité des chances et d'intégration sociale, nous sommes ainsi 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.

Pour promouvoir ces diversités, en sus des actions des pouvoirs publics et des nombreuses initiatives civiques, les entreprises ont été pionnières et ont souhaité jouer un rôle social tout en respectant l'égalité des droits qui constitue une pierre angulaire du modèle social de la République française.

Ces évolutions sociales et culturelles sont communes à la France et à ses voisins. Plusieurs enquêtes soulignent que la lutte contre les discriminations est devenue en dix ans **un sujet de première importance pour l'ensemble des citoyens européens**. Ainsi, selon l'Eurobaromètre réalisé en 2012 par la Commission européenne, la France est le pays dans lequel la prise de conscience concernant les discriminations liées à l'origine ethnique est la plus importante au sein de l'Union européenne (UE)⁹. De plus, selon un sondage commandé

⁸ Pierre Cahuc, Stéphane Carcillo, Olivier Galland, André Zylberberg, *La Machine à trier – Comment la France divise sa jeunesse*, septembre 2011.

⁹ Selon cet Eurobaromètre, 76 % des personnes en France considèrent que les discriminations ethniques sont répandues. Il s'agit du score le plus élevé en Europe ; la moyenne dans l'Union européenne est de 56 %. Pour en savoir plus, voir : Commission européenne, *Discrimination in the EU in 2012*, novembre 2012.

par le Défenseur des droits et l'Organisation internationale du Travail (OIT), c'est dans le monde professionnel que les discriminations sont le plus souvent citées et, en 2013 encore, près de trois actifs sur dix déclarent avoir été victimes d'au moins une discrimination au travail (29 % des salariés du privé et 30 % des agents de la fonction publique) et 34 % en avoir été témoin¹⁰.

1.1.2. La Charte et le label Diversité : deux outils pour promouvoir la diversité dans l'emploi

Les entreprises privées ont eu l'initiative de la première action de grande ampleur visant à coordonner et soutenir les efforts en faveur de la diversité en entreprise : **la Charte de la diversité**. Mise en place en octobre 2004, suite à l'impulsion donnée par Claude Bébear, Laurence Méhaignerie et Yazid Sabeg dans le rapport *Les oubliés de l'égalité des chances*¹¹, la Charte a été adoptée par plus de 3 300 organisations, dont 70 % de TPE/PME, 26 % de grands groupes et 4 % d'entités publiques¹². Son secrétariat général est hébergé par l'IMS-Entreprendre pour la Cité¹³.

Par la suite, à **l'initiative de l'État, le label Diversité** a été mis en place par le décret du 17 septembre 2008 afin d'attester de l'engagement des organisations labellisées en matière de diversité et de

¹⁰ IFOP pour le Défenseur des droits et l'OIT, *Baromètre sur la perception des discriminations au travail*, janvier 2013.

¹¹ Institut Montaigne, *Les oubliés de l'égalité des chances*, janvier 2004.

¹² AEF, « Le Premier ministre propose que la charte et le label diversité soient mieux articulés (Comité interministériel de lutte contre le racisme) », *Dépêche n° 179449*, février 2013.

¹³ IMS-Entreprendre pour la Cité est une association créée en 1986 qui regroupe plus de 200 entreprises et les accompagne dans leurs actions en faveur de l'égalité des chances dans l'éducation et dans l'emploi ainsi que dans la promotion de la diversité. www.imsentreprendre.com

lutte contre les discriminations et de permettre la diffusion des bonnes pratiques en la matière. Il est délivré au nom de l'État par l'AFNOR sur avis d'une commission de labellisation composée de vingt membres et présidée par le directeur de l'accueil, de l'intégration et de la citoyenneté du ministère de l'Intérieur¹⁴. Le label est attribué pour une durée de quatre ans et fait l'objet d'une évaluation intermédiaire tous les deux ans. En février 2013, selon le site internet de l'AFNOR, plus de 380 organisations (qui rassemblent près de 840 000 salariés) étaient labellisées, 85 % d'entre elles étant des entreprises de plus de 50 personnes.

Malgré les avancées que représentent la Charte et le label, certains estiment que leur caractère non contraignant limite très largement leur efficacité, « *de sorte que de nombreuses entreprises bien que labellisées ont toujours des pratiques discriminantes* »¹⁵.

1.2. Un contexte juridique en évolution constante

1.2.1. D'importantes évolutions législatives...

Dès la fin des Trente Glorieuses, c'est tout d'abord dans le secteur de l'emploi que les discriminations ont été combattues par un riche arsenal législatif, peu à peu complété par le droit européen.

¹⁴ Délégué interministériel à la lutte contre le racisme et l'antisémitisme, *Comité interministériel de lutte contre le racisme et l'antisémitisme – Rapport d'application pour 2012 du Plan national d'action contre le racisme et l'antisémitisme 2012-2014*, 2013.

¹⁵ Jean-François Amadieu cité dans « La crise a favorisé les discriminations au travail », *Le Monde*, 19 mars 2013.

- **Le genre, précocement pris en compte dans la lutte contre les discriminations**

Historiquement, ce sont les discriminations basées sur le genre qui ont reçu la première réponse législative. Si l'égalité entre les hommes et les femmes est reconnue en droit et inscrite dans le préambule de la Constitution de 1946 (art. 3 : « *La loi garantit à la femme, dans tous les domaines, des droits égaux à ceux de l'homme* »), sa reconnaissance en fait a été défendue par plusieurs textes de loi. Sur impulsion des politiques européennes, la loi du 13 juillet 1983 dite « loi Roudy » a transposé la directive européenne du 9 février 1976, introduisant les notions d'**égalité de traitement** et d'**égalité des chances**¹⁶ et imposant aux entreprises de rendre compte de façon annuelle de la situation des hommes et des femmes en leur sein (*via* le rapport de situation comparée ou RSC). À sa suite, la loi dite « Génisson » de mai 2001¹⁷, elle-même renforcée par d'autres textes, a promu la mise en place de « mesures de rattrapage » pour remédier aux inégalités constatées entre les hommes et les femmes. Enfin, la loi du 2 novembre 2010 portant réforme des retraites a enjoint les entreprises à comparer les salaires et les promotions reçus par les deux sexes et, en cas d'inégalités apparentes, à conclure un accord avec les syndicats pour les corriger. Les premières sanctions pour non respect de cette loi après mise en demeure

¹⁶ L'égalité des droits, formelle, trouve son pendant pratique dans la notion d'égalité de traitement, selon laquelle tout individu doit être traité de façon identique à un autre dans une même situation. L'égalité des chances est un objectif qui suppose la mise en place d'actions spécifiques visant à réduire des inégalités sociales, culturelles ou économiques.

¹⁷ Loi n° 2001-397 du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

ont été prononcées à l'occasion de l'*Equal Pay Day*¹⁸ du 25 avril 2013.

- **La création de la HALDE a facilité la connaissance par le grand public des dispositifs existants**

Avec la sensibilité grandissante de la société française aux discriminations dont sont victimes de nombreuses catégories de la population, la création en 2004 de la Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité (HALDE)¹⁹ a marqué un tournant dans la visibilité de l'action publique en la matière. Cette autorité administrative indépendante a en effet été rapidement identifiée par le grand public comme l'acteur principal de la lutte contre les discriminations. Dans son rapport d'activité pour 2013, le Défenseur des droits, ayant remplacé la HALDE, rappelle que parmi les saisines relatives à la discrimination, près de 65 % sont liées à l'emploi, loin devant la formation et le logement et 28 % sont liées à l'origine ou à la religion (contre 16 % liées au handicap, 6 % à l'âge et 5 % au genre)²⁰.

Les pouvoirs de la HALDE ont été renforcés par la loi du 31 mars 2006 dite « pour l'égalité des chances » qui a également consacré la méthode des *testings*²¹. Cette loi rappelle non seulement le principe d'égalité en droits mais promeut également une série de mesures correctives aux inégalités existantes. Sous l'impulsion communautaire,

¹⁸ La journée de l'égalité salariale ou *Equal Pay Day* est une manifestation organisée annuellement (en France depuis 2009) par l'association *Business and professional women*. Sur la base des indicateurs d'inégalités salariales entre les hommes et les femmes, elle a lieu le jour de l'année jusqu'auquel une femme doit en moyenne travailler pour obtenir le même salaire qu'un homme ayant cessé de travailler le 31 décembre de l'année précédente.

¹⁹ La HALDE a été dissoute en 2011 et ses missions transférées au Défenseur des droits.

²⁰ Défenseur des Droits, *Rapport annuel d'activité 2013*, juillet 2014.

²¹ Voir le glossaire en annexe.

un large corpus de textes a encadré les actions positives destinées à compenser les désavantages liés aux discriminations.

Quelques textes emblématiques de la lutte contre les discriminations à l'échelle nationale, européenne et internationale²²

Le principe d'égalité entre tous les citoyens français est affirmé dès **l'article 1^{er} de la Déclaration des Droits de l'Homme et du Citoyen du 26 août 1789**. Ce principe est réaffirmé dans le Préambule de la Constitution du 27 octobre 1946 et dans l'article 1^{er} de la Constitution du 4 octobre 1958.

Loi du 1^{er} juillet 1972, dite loi Pleven²³ : crée les délits spécifiques d'injure, de diffamation à caractère raciste et de provocation à la discrimination, à la haine ou à la violence raciale.

Loi du 13 juillet 1983, dite loi Roudy²⁴ sur l'égalité professionnelle en entreprise.

Loi du 9 mars 2004, dite Loi Perben II²⁵ : alourdit les sanctions prévues pour certaines discriminations.

Loi du 30 décembre 2004²⁶ : crée la HALDE qui sera dissoute en 2011.

²² Encadré inspiré du site www.discriminations-egalite-champagneardenne.fr.

²³ Loi n° 72-546 du 1^{er} juillet 1972 relative à la lutte contre le racisme.

²⁴ Loi n° 83-635 du 13 juillet 1983 portant modification du Code du travail et du Code pénal en ce qui concerne l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

²⁵ Loi n° 2004-204 du 9 mars 2004 portant adaptation de la justice aux évolutions de la criminalité.

²⁶ Loi n° 2004-1486 du 30 décembre 2004 portant création de la haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité.

Loi du 11 février 2005²⁷ : renforce l'accessibilité des personnes handicapées à tous les domaines de la vie sociale, notamment l'éducation et l'emploi.

Loi du 31 mars 2006 pour l'égalité des chances²⁸ : offre de nouveaux outils pour lutter contre les discriminations et promouvoir la diversité (testings, CV anonyme, etc.).

Loi du 27 mai 2008²⁹ : transpose quatre directives européennes concernant la lutte contre les discriminations, définit les concepts de discrimination directe et indirecte.

Loi organique du 29 mars 2011³⁰ : crée le Défenseur des droits³¹, qui prend le relais de la HALDE.

L'Union Européenne joue un rôle majeur dans cette lutte contre les discriminations :

Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales, 4 novembre 1950 : son article 14 prohibe tout type de discrimination. La Cour européenne des droits de l'homme (CEDH) sera instituée en 1959 pour veiller au respect de la Convention par les pays signataires.

²⁷ Loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées.

²⁸ Loi n° 2006-396 du 31 mars 2006 pour l'égalité des chances. -

²⁹ Loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations.

³⁰ Loi organique n° 2011-333 du 29 mars 2011 relative au Défenseur des droits.

³¹ Le Défenseur des droits défend les droits des citoyens face aux administrations et est chargé de promouvoir les droits de l'enfant, de lutter contre les discriminations et de faire respecter la déontologie des activités de sécurité (voir : www.defenseurdesdroits.fr).

Traité de Rome 1957 (art. 141)³² : oblige chaque État membre à assurer l'application du principe d'égalité des rémunérations entre travailleurs masculins et féminins.

Directive européenne du 29 juin 2000 dite « Directive race »³³, relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique.

Directive européenne du 27 novembre 2000 dite « Directive emploi »³⁴ portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail.

Une lutte internationale contre les discriminations :

Convention de l'Organisation internationale du travail relative à la discrimination professionnelle, 1958³⁵ : engage les pays signataires à promouvoir l'égalité de chances et de traitement en matière d'emploi et de profession, afin d'éliminer toute discrimination.

Convention internationale pour l'élimination de toutes formes de discriminations raciales, adoptée par les Nations Unies en 1965 : affirme la nécessité de supprimer toutes les manifestations de discrimination raciale, ségrégation raciale ou apartheid dans toutes les parties du monde et de garantir le respect de la dignité de la personne humaine.

³² Traité instituant la communauté européenne, signé à Rome le 25 mars 1957, III^e partie, art. 141 (ex-art. 119).

³³ Directive européenne n° 2000-43 du 29 juin 2000 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique.

³⁴ Directive européenne n° 2000-78 du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail.

³⁵ Convention n° 111 concernant la discrimination (emploi et profession), adoptée à Genève le 25 juin 1958.

Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes adoptée en 1979 par l'Assemblée générale des Nations Unies.

1.2.2. ... dont l'impact n'a été que partiellement évalué

Les mesures mises en place par les pouvoirs publics n'ont été évaluées que de façon partielle. Des travaux ont notamment été menés pour mesurer les progrès réalisés en matière de lutte contre les discriminations :

- à raison du handicap : la commission sénatoriale pour le contrôle de l'application des lois a ainsi dressé en 2012 un bilan de la loi de 2005³⁶ ;
- à raison du sexe : les employeurs privés et publics doivent communiquer leurs données en matière de ressources humaines ;
- à raison de l'âge : certaines mesures mises en place, comme celles visant à protéger l'emploi des seniors et à encourager l'emploi des jeunes, ont fait l'objet de bilans ponctuels³⁷.

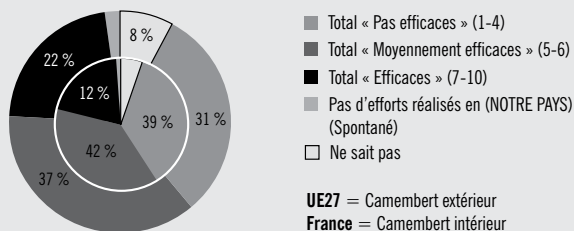
La perception des politiques de diversité en Europe

Selon l'Eurobaromètre 2012, les politiques publiques mises en œuvre en France pour lutter contre toutes les formes de discriminations sont

³⁶ Sénat, *Rapport d'information fait au nom de la commission sénatoriale pour le contrôle de l'application des lois sur l'application de la loi n° 2005-102 du 11 février 2005, pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées*, 4 juillet 2012.

³⁷ Voir par exemple : Sénat, *Le bilan à mi-parcours des emplois-jeunes*, 13 octobre 2000 ; DARES, « Évaluation des politiques d'emploi : la deuxième génération des panels des bénéficiaires », *Document de travail*, n° 95, février 2005 ; OCDE, *Des emplois pour les jeunes – France*, mai 2009.

perçues comme non efficaces par 39 % des citoyens français et comme moyennement efficaces par 42 % d'entre eux. Seules 12 % des personnes interrogées les considèrent efficaces. **Les Français sont donc particulièrement critiques au regard de ces politiques** en comparaison de la moyenne des citoyens de l'UE 27. Si les appréciations varient très largement en fonction des États, cette moyenne s'établit à 22 % d'individus jugeant les politiques efficaces.



Réponse à la question : « Sur une échelle de 1 à 10, pourriez-vous me dire si vous pensez que les efforts réalisés en France pour lutter contre toute forme de discrimination sont efficaces ? ».

Source : Commission européenne, *La discrimination dans l'Union européenne en 2012*, Fiche pays « France », novembre 2012.

D'autre part, plus de la moitié des Européens affirment que les politiques d'égalité et de diversité sont moins prioritaires et reçoivent moins de fonds en raison de la crise économique ; ils sont également **deux sur trois à considérer que la crise augmente les discriminations sur le marché du travail, en particulier celles fondées sur le handicap et sur l'origine ethnique**³⁸. L'origine ethnique constitue le motif de discrimination le plus largement perçu dans l'Union européenne.

³⁸ Commission européenne, *Discrimination dans l'UE en 2012 – Résumé*, janvier 2013.

1.2.3. Les difficultés persistent pour la prise en compte des discriminations liées à l'origine ethnique

L'enquête TeO montre un lien fort entre perception des discriminations et migration. Pour les populations immigrées ou descendantes d'immigrés, de même que pour la population majoritaire, la sphère professionnelle reste le premier lieu où se font sentir les discriminations³⁹.

Pourcentage de discriminations situationnelles par secteur selon le lien à la migration

	Immigrés arrivés adultes	Immigrés arrivés enfants	Descendants de parents immigrés	Descendants d'un couple mixte	Population majoritaire	France métropolitaine
Travail *	19	20	21	14	12	13
• chômage	30	27	33	24	20	23
• Emploi	7	7	6	5	5	5
Éducation	12	17	19	8	4	6
Services	20	20	23	16	13	14
Logement	10	9	8	5	4	5
Santé	4	3	4	2	2	2

Source : INED-INSEE, *Enquête Trajectoires et Origines*, 2008.

Champ : personnes âgées de 18 à 50 ans.

* *Travail* est un indicateur synthétique qui porte sur l'ensemble de la population (en emploi ou non) et qui agrège toutes les situations discriminatoires relevées dans la sphère professionnelle. L'indicateur suivant en est extrait et concerne uniquement les chômeurs interrogés sur leur recherche d'emploi, alors que le suivant porte exclusivement sur les personnes en emploi (quelle que soit leur statut) interrogées sur leur activité professionnelle.

³⁹ Voir en annexe « Sentiment de discrimination en fonction du lien à la migration ».

Parmi les 20 critères de discriminations cités à l'article 225-1 du Code pénal, ceux concernant l'origine, bien que perçus comme des critères majeurs de discrimination, restent probablement les plus méconnus. En effet, la mesure de la diversité ethnique reste un tabou en France. Celle-ci a été débattue à de nombreuses reprises au cours de la décennie passée ; trois étapes-clés peuvent être identifiées qui ont conduit la France, dans son contexte culturel et historique spécifique, à se prononcer contre la mesure des origines ethniques.

- **La décision du Conseil constitutionnel du 15 novembre 2007**

En 2005 puis 2007, la Commission nationale informatique et libertés (CNIL) a émis deux séries de recommandations prudentes⁴⁰ au sujet du traitement des données sensibles, en particulier celles relatives aux origines ethniques réelles ou supposées, rappelant leur interdiction posée par la loi « informatique et libertés » du 6 janvier 1978. Cette interdiction est assortie de dérogations dans le cadre de la statistique publique ou de l'intérêt public, ouvrant la possibilité à des organismes tels que l'INED ou l'INSEE de mener des études.

Néanmoins, consciente que la loi ne répond pas aux attentes des entreprises ni des chercheurs (la dérogation ouverte à l'interdiction de traitement des données sensibles en cas de consentement des personnes intéressées n'ayant pas été conçue et ne pouvant raisonnablement trouver à s'appliquer dans tous les cas d'enquêtes menées notamment dans le cadre du travail), la CNIL a souhaité

⁴⁰ Voir notamment : CNIL, Délibération n° 2005-13 du 11 novembre 2005 portant adoption d'une recommandation concernant les modalités d'archivage électronique, dans le secteur privé, de données à caractère personnel et *Mesure de la diversité et protection des données personnelles*, 2007.

définir un régime d'autorisation préalable de telles études, menées dans le but de mesurer et de combattre les discriminations.

C'était l'objet d'une disposition prévoyant de modifier la loi « informatique et libertés », présentée sous la forme d'un amendement au projet de loi dit « Hortefeux » relatif à la maîtrise de l'immigration. Le Conseil constitutionnel a censuré cet amendement dans sa décision du 15 novembre 2007, au double motif de l'absence de tout lien de la disposition avec le projet de loi, mais aussi de l'inconstitutionnalité de la disposition, qui ouvrait la possibilité de procéder à des traitements de données reposant sur l'origine ethnique, méconnaissant ainsi l'article 1^{er} de la Constitution qui dispose : *« la France est une République indivisible, laïque, démocratique et sociale. Elle assure l'égalité devant la loi de tous les citoyens sans distinction d'origine, de race ou de religion »*.

Cette décision du Conseil constitutionnel repose sur le **refus des « statistiques ethniques »**, au sens d'une mesure généralisée de l'appartenance des individus, par rapport à un « référentiel ethnique » ; elle **n'interdit pas toute possibilité d'étude et permet d'utiliser des données « objectives »** telles que le lieu de naissance des parents mais aussi des mesures plus subjectives comme le « ressenti d'appartenance ».

- **Du « comité Veil » au rapport du COMEDD**

En 2008, le président de la République charge le Comité de réflexion sur le préambule de la Constitution, placé sous la présidence de Simone Veil, d'étudier la pertinence de compléter le panel de droits fondamentaux reconnus par la Constitution. Amené à se prononcer sur la mise en place de politiques de discrimination

positive, **le comité conclut que les outils de lutte contre les discriminations existants, notamment dans la loi pénale et dans les politiques territoriales, sont suffisants.** Soulignant ainsi que « *le vice principal de l'arsenal constitutionnel des droits fondamentaux n'est pas d'être insuffisant, mais d'être méconnu* », il considère que des politiques de différenciation positive sont possibles en l'état et que « *la prise en compte du nom, de l'origine géographique ou de la nationalité antérieure à l'acquisition de la nationalité française, tout cela éventuellement joint à la considération du « ressenti d'appartenance » exprimé par les enquêtés, pourrait donner des résultats d'une lisibilité finalement assez comparable à celle que permettrait le maniement d'un référentiel de type ethno-racial* »⁴¹.

Deux ans plus tard, le Comité pour la mesure de la diversité et l'évaluation des discriminations (COMEDD), présidé par François Héran, se positionne de façon comparable à la CNIL, arguant qu'il est possible de mesurer les discriminations à droit constant⁴². S'il reconnaît qu'« *on ne met pas en cause notre modèle de justice en le mettant à l'épreuve des faits : l'identification de ses faiblesses est une exigence qui le consolide et le renforce* », il souligne qu'en raison de l'existence de dérogations⁴³ à l'interdiction du principe de traitement des données personnelles sensibles, « *l'introduction*

⁴¹ *Redécouvrir le préambule de la Constitution*, Rapport du comité présidé par Simone Veil, décembre 2008.

⁴² *Inégalités et discriminations – Pour un usage responsable de l'outil statistique*, Rapport du comité pour la mesure de la diversité et l'évaluation des discriminations (COMEDD) présidé par François Héran, février 2010.

⁴³ Le Comité présidé par François Héran distingue cinq circonstances pouvant motiver ces dérogations : « *défense d'un droit en justice, justification par l'intérêt public, traitements réalisés par la statistique publique après avis du CNIS (Conseil national de l'information statistique), recueil du consentement individuel, ainsi que les données dont la CNIL certifie le caractère non personnel parce qu'elles ne sont nominatives ni à la source ni en aval* ». *Ibid.*

d'une dérogation globale dans le domaine des origines ethniques, telle que l'avait proposée l'amendement à la « loi Hortefeux » en octobre 2007, n'est donc ni souhaitable ni nécessaire »⁴⁴.

- **Depuis, le principe de l'interdiction de collecte et de traitement des données sensibles reste en vigueur**

Depuis 2007, ces réflexions ont rappelé avec force l'unicité de la République française en refusant le traitement des données sensibles. Par conséquent, la CNIL encourage les entreprises à trouver des **biais objectifs de mesure de la diversité en entreprise sans remettre en cause la décision du Conseil constitutionnel**⁴⁵. Pour les groupes ethniques discriminés, les organismes disposant de dérogations dispensées en raison de leurs finalités de recherche publique collectent et traitent des données relatives à l'ethnicité. Malgré la possibilité qui leur est ouverte, il semblerait en revanche que les entreprises ne se saisissent pas des outils de mesure de la diversité ethnique qui sont à leur disposition. Ce « retard » des entreprises peut être expliqué de deux façons : leur croyance erronée dans le fait qu'il serait interdit de collecter des informations sur l'origine (*cf. infra*) d'une part, et leur crainte de se voir exposées à un risque juridique d'autre part.

Les rares informations rendues publiques, notamment grâce aux **suites de l'enquête TeO**, soulignent les discriminations particulières dont sont notamment victimes les jeunes issus de l'immigration lors des choix d'orientation professionnelle et lors de l'accès au marché de l'emploi⁴⁶.

⁴⁴ *Ibid.*

⁴⁵ Voir notamment : CNIL et Défenseur des droits, *Mesurer pour progresser vers l'égalité des chances*, mai 2012.

⁴⁶ Voir notamment : Yaël Brinbaum, Christine Guégnard, *Parcours de formation et insertion des jeunes issus de l'immigration – De l'orientation au sentiment de discrimination*, Net. Doc, n° 78, Cereq, février 2011.

La France face au modèle anglo-saxon ?

On a coutume d'opposer la conception « universaliste » de l'égalité en France à un « modèle différentialiste » anglo-saxon ayant pris le parti de mesurer la diversité ethnique. Deux positions semblent s'opposer : d'une part, la reconnaissance et l'étude de groupes ethniques minoritaires au sein de la population et la mise en place de politiques spécifiques visant à faciliter leur intégration ; d'autre part, le refus de recenser l'ethnicité afin de protéger l'unité nationale. De fait, le Royaume-Uni, les États-Unis, la Nouvelle-Zélande, le Canada et l'Australie divergent de la position généralement adoptée en Europe de l'Ouest vis-à-vis des statistiques ethniques – à l'exception notable des Pays-Bas.

Le Royaume-Uni est le seul pays en Europe à avoir introduit des catégories ethniques dans son recensement national.

Organisée pour la première fois lors du recensement de 1991, l'auto-déclaration de l'appartenance à un groupe ethnique de la population britannique s'est depuis institutionnalisée et répandue dans l'ensemble du champ social⁴⁷. Ce recensement, réalisé par *l'Office of population censuses and surveys* (OPCS), demande aux citoyens de s'identifier à un groupe ethnique défini par la couleur de peau en lien avec une aire géographique.

Aux Pays-Bas, le recueil des origines nationales de la population s'étend aux registres tenus par les mairies. La politique des minorités ethniques, introduite en 1983 par la loi *Minderhedennota*,

⁴⁷ Dider Lassalie, « La généralisation progressive du recueil de statistiques ethniques au Royaume-Uni », *Populations*, 1998.

fait obligation à l'Office central des statistiques (CBS) de collecter des données sur le pays de naissance des individus, de leurs parents et de leurs grands-parents, qui sont ensuite utilisées pour catégoriser l'appartenance à une minorité ethnique ou aux allochtones. La législation nationale y combine une obligation légale de déroger à l'interdiction de collecte des données sensibles (les enquêtés peuvent s'y soustraire par notification écrite de leur refus), un encadrement déontologique ainsi qu'une définition précise des objectifs d'égalité de traitement qui justifient cette démarche⁴⁸. Les statisticiens néerlandais ont pris l'habitude de réunir sous un terme unique (*allochtoon*) la « première génération » (les migrants eux-mêmes) et la « deuxième génération » (leurs enfants nés aux Pays-Bas), le tout étant ensuite distingué selon qu'ils sont *westerse* (occidentaux) ou *niet-westerse* (non occidentaux). Il faut noter que les Allemands font depuis peu la même chose que les Néerlandais : ils utilisent le terme *mit Migrationshintergrund* qui réunit les deux générations dans les statistiques de migration.

Le Conseil de l'Europe analyse la situation française de la façon suivante : « *la France a pendant longtemps été hostile à toute forme de collecte de données « ethniques »*. **Le développement de politiques contre les discriminations et les mesures en faveur de la « diversité » dans les entreprises ont relancé un débat qui dure depuis une dizaine d'années** ». Ainsi, « *la loi sur l'égalité des chances de 2006 aurait sans doute pu formaliser un référentiel national [...] mais le texte s'est contenté de valider juridiquement l'anonymisation*

⁴⁸ Commission européenne, *Étude comparative de la collecte de données visant à mesurer l'étendue et l'impact de la discrimination aux États-Unis, Canada, Australie, Grande-Bretagne et Pays-Bas – Projet MEDIS*, août 2004.

*des CV dans les recherches d'emploi et l'utilisation du testing dans les actions anti-discrimination. [...] Ce recours au testing est destiné à éviter la construction de catégories « ethniques » dans les statistiques officielles. **La conséquence de ces choix est de privilégier les actions contre les discriminations directes, signalées par les plaintes individuelles ou par les résultats des testings. La stratégie en matière de discriminations indirectes – celle qui fait le plus d'utilisation des statistiques - reste encore peu développée. Le débat est cependant très vif depuis le début de 2004 en France** »⁴⁹.*

Ces débats, qu'ont ponctués les rapports suscités, ont fini par faire des statistiques ethniques « *une expression honnie* »⁵⁰. Seule la méthode du *testing* a donné lieu à plusieurs études en France ; celles-ci ont souligné que la très grande majorité des discriminations à raison de l'origine, au cours d'un processus de recrutement, avaient lieu avant même l'entretien⁵¹. **Néanmoins, même si le cadre légal des politiques de lutte contre les discriminations s'est étoffé, au terme de ce travail il apparaît que les données collectées ne permettent pas d'appréhender les discriminations dans toute leur ampleur ni de comprendre leur nature ethnique.**

⁴⁹ Conseil de l'Europe, *Statistiques « ethniques » et protection des données personnelles dans les pays du Conseil de l'Europe*, octobre 2007.

⁵⁰ Observatoire des politiques économiques en Europe, « Les statistiques ethniques et le mythe de la conception républicaine de l'égalité », *Bulletin de l'Observatoire des politiques économiques en Europe*, n° 20, 2009.

⁵¹ Bureau international du travail, *Op. cit.*

DES POLITIQUES DE PROMOTION DE LA DIVERSITÉ QUI ATTEIGNENT LEURS LIMITES

2.1. La persistance des discriminations dès l'école pèse sur le pacte social et sur l'ensemble du système éducatif

2.1.1. Des inégalités sociales qui perdurent

Les politiques de diversité, dont les entreprises sont devenues les récipiendaires, ont pour objectif de corriger les discriminations subies en amont par certaines minorités. En effet, si de nombreuses discriminations ont lieu dans le secteur de l'emploi, celles-ci ne sont en quelque sorte qu'une conséquence d'inégalités subies dès l'école.

Si l'Éducation nationale permet à nombre de ses élèves de réussir, elle n'en reproduit pas moins un certain nombre d'inégalités sociales, organisant même un « tri » entre les élèves, écartant du chemin de la réussite une part significative d'entre eux⁵².

En la matière, les bilans qui s'accumulent depuis des années sont éloquentes. Les tests internationaux du PISA (Programme international pour le suivi des acquis des élèves, mis en place par l'OCDE) soulignent le déclassement régulier du système éducatif français – ainsi que son aspect inéquitable qui tend à s'aggraver. Selon la Cour des

⁵² *La machine à trier, Op. cit.*

comptes, parmi les pays de l'OCDE, la France est le pays « où l'impact de l'origine sociale sur les résultats des élèves est le plus grand – de l'ordre du double de celui du Japon ou du Canada »⁵³. Les résultats de l'édition 2012 confirment cette tendance et soulignent ainsi que non seulement, « en France, les élèves issus d'un milieu socio-économique défavorisé n'obtiennent pas seulement des résultats nettement inférieurs, ils sont aussi moins impliqués, attachés à leur école, persévérants, et beaucoup plus anxieux par rapport à la moyenne des pays de l'OCDE » mais qu'en outre « les élèves issus de l'immigration sont au moins deux fois plus susceptibles de compter parmi les élèves en difficulté »⁵⁴.

La profession des parents est un facteur déterminant de la réussite des élèves et ce dès le plus jeune âge. Ainsi, alors que seulement 3 % des enfants d'enseignants redoublent leur CP (7 % des enfants de cadres), c'est le cas de 25 % des enfants d'ouvriers (et 41 % des enfants d'inactifs)⁵⁵. Or, « la moitié des élèves qui ont redoublé leur CP vont quitter l'école sans diplôme ou avec le seul BEPC ; seuls 9 % d'entre eux décrocheront un baccalauréat général ou technologique »⁵⁶. Ces divergences se retrouvent tout au long de la scolarité, l'écart le plus important étant entre les enseignants et les inactifs. Une étude récente a montré que « les trois quarts des enfants de cadres ou d'enseignants ont accédé à un diplôme au moins de niveau bac + 2 contre un enfant d'ouvrier non qualifié sur cinq », et que

⁵³ Cour des comptes, *L'Éducation nationale face à l'objectif de la réussite de tous les élèves*, mai 2010.

⁵⁴ OCDE, *Programme international pour le suivi des acquis des élèves (PISA). Résultats pour 2012 – France*, décembre 2013.

⁵⁵ Haut conseil à l'Éducation, *L'école primaire*, 2007.

⁵⁶ Bruno Suchaud (dir.), *Éléments d'évaluation de l'école primaire française – rapport pour le Haut conseil à l'Éducation*, IREDU-CNRS, 2007.

« l'écart est particulièrement important dans l'accès aux diplômes les plus élevés »⁵⁷.

Différences de réussite selon la profession des parents au long de la scolarité

Parcours des enfants Parcours des parents	Redoublent leur CP	Accès à la 4 ^e sans redoublement	Réussite au BEPC	Obtention du bac			Accès à l'enseignement supérieur
				Total	Bac général	Bac S	
Enseignants	3 %	93 %	96 %	91%	72 %	40 %	89 %
Inactifs	41 %	50 %	67 %	28%	9 %	4 %	9 %

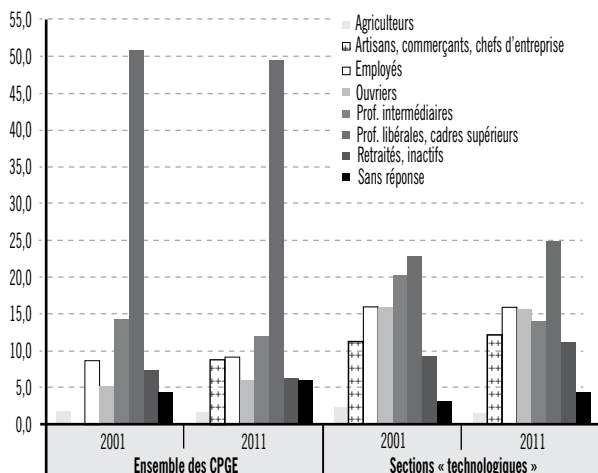
Source : Haut conseil à l'Éducation, *L'école primaire*, 2007 ; ministère de l'Éducation nationale, DEPP, Repères et références, RERS 2011.

Les élèves connaissent ainsi des orientations très différentes selon la catégorie socioprofessionnelle de leurs parents : si 40 % des enfants de cadres et d'enseignants obtiennent un baccalauréat de la filière « S », ce n'est le cas que de 9 % des enfants d'ouvriers qualifiés⁵⁸. Ces inégalités se retrouvent dans l'enseignement supérieur, où s'est déjà opéré le « tri » entre les élèves.

⁵⁷ Ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, « Les parcours dans l'enseignement supérieur : devenir après le baccalauréat des élèves entrés en sixième en 1995 », *Note d'information*, n° 12.05, juin 2012.

⁵⁸ Ministère de l'Éducation nationale, DEPP, *Repères et références*, RERS 2011.

Origine sociale des étudiants en CPGE et en sections « technologiques » en 2001 et en 2011



Source : Ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, « Les étudiants en classes préparatoires aux grandes écoles, rentrée 2011 », *Note d'information*, n° 12.02 avril 2012.

Ces éléments conduisent certains observateurs à parler d'une « *méritocratie réduite aux classes supérieures* »⁵⁹. Ces divergences se retrouvent finalement sur le marché du travail, dans lequel les étudiants boursiers ont un peu plus de mal à s'intégrer⁶⁰.

⁵⁹ Pierre Veltz, *Faut-il sauver les grandes écoles ?*, 2007.

⁶⁰ Ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, « L'insertion professionnelle des diplômés de l'université », *Note d'information*, n° 12.06, juin 2012.

Parcours et expériences scolaires des jeunes descendants d'immigrés en France

Les inégalités dans le système éducatif touchent largement les populations les plus défavorisées, qui résident souvent dans des territoires relevant de la politique de la ville et au sein desquels les jeunes issus de l'immigration sont surreprésentés.

Les jeunes issus de l'immigration expriment un très fort ressentiment à l'encontre du système éducatif, qu'ils perçoivent comme discriminatoire à leur encontre. L'enquête *Banlieue de la République* a exprimé ce ressenti dans les agglomérations de Clichy et Montfermeil (93) : « *l'orientation à la fin du collège est la sanction la plus radicale de l'adaptation ou non aux exigences de la société* »⁶¹.

L'enquête TeO a permis de reconstituer les expériences scolaires des jeunes dits « issus de l'immigration » et de les comparer au sentiment de discrimination exprimé par les individus. Elle montre qu'en moyenne, 14 % des enfants d'immigrés déclarent avoir été « moins bien traités » lors des décisions d'orientation (contre 5 % pour la population majoritaire). Si plusieurs études ont montré que le critère déterminant de la réussite scolaire était le niveau de diplôme des mères, les suites de l'enquête TeO ont mis en évidence l'existence d'un risque de chômage accru touchant spécifiquement les jeunes d'origine nord-africaine, à diplôme et parcours de formation équivalents⁶².

⁶¹ Institut Montaigne, *Banlieue de la République*, octobre 2011.

⁶² *Parcours de formation et insertion des jeunes*, Op. cit.

Si le niveau éducatif des immigrés monte, l'enquête TeO révèle que le niveau de diplôme est bien plus faible chez les populations immigrées et souligne une forte hétérogénéité selon les origines nationales : « *la proportion de personnes sans diplôme ou faiblement diplômées (CEP et BEPC) est de 17 % dans la population majoritaire mais de 39 % en moyenne chez les immigrés âgés de 18 à 50 ans dont 65 % chez les originaires d'Afrique sahélienne, 60 % chez les originaires de Turquie, 57 % chez les immigrés venus du Portugal, 45 % chez les immigrés du Maroc ou de la Tunisie, 43 % chez ceux en provenance d'Algérie* »⁶³.

Quant aux descendants d'immigrés, ils sont 13 % à sortir du système éducatif sans diplôme (8 % pour la population majoritaire). Ce taux varie aussi en fonction des pays d'origine et l'avantage scolaire des filles sur les garçons reste notable.

2.1.2. Des jeunes filles qui réussissent mieux

De manière générale, il semble que **les jeunes filles réussissent mieux leur parcours scolaire**⁶⁴. Ainsi, elles ont un taux de réussite de 87 % au BEPC (contre 82 % pour les garçons), de 80 % au BEP (contre 73 % pour les garçons), de 88 % au bac (contre 86 % pour les garçons). En outre, les jeunes filles connaissent moins de difficultés en lecture et sont moins souvent « en retard » dans leur parcours scolaire que leurs camarades de sexe masculin. Finalement,

⁶³ *Trajectoires et origines, Op. cit.*

⁶⁴ Thomas Couppié, « Insertion des jeunes issus de quartiers sensibles : les hommes doublement pénalisés », *Bref, Céreq*, avril 2013 ; ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, *Filles et garçons sur le chemin de l'égalité de l'école à l'enseignement supérieur*, 2012.

elles sont souvent plus diplômées de l'enseignement supérieur : si les femmes représentent 56,5 % des étudiants en licence, 59,6 % en master et 48 % en doctorat⁶⁵, on estime en 2010 que « 46,8 % des jeunes d'une classe d'âge sont titulaires d'au moins un diplôme de l'enseignement supérieur. Cette proportion est de 54,0 % pour les femmes et de 39,7 % pour les hommes »⁶⁶.

Taux de réussite des élèves par sexe, examen et filière

	Filles	Garçons
BEPC	87 %	82 %
CAP	84 %	80 %
BEP	80 %	73 %
Bac Général	88 %	86 %
Bac L	86 %	82 %
Bac ES	87 %	84 %
Bac S	91 %	87 %

Source : Filles et garçons sur le chemin de l'égalité, Op.cit.

Cette réussite scolaire des filles se retrouve également au sein des populations immigrées et descendantes de l'immigration. Ainsi, « à l'entrée de l'enseignement supérieur les différences sexuées apparaissent très marquées pouvant dépasser les 20 points entre garçons et filles de même origine »⁶⁷.

L'orientation reste cependant très marquée par des divergences entre les sexes : ainsi dans la population générale, 80 % des élèves de Terminale

⁶⁵ Ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, *Égalité entre les hommes et les femmes. Chiffres clés de la parité dans l'enseignement supérieur et la recherche*, janvier 2013.

⁶⁶ Ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, « Les effectifs d'étudiants dans le supérieur en 2011 : les étudiants n'ont jamais été aussi nombreux en France », *Note d'information*, n° 12.14, janvier 2013.

⁶⁷ *Trajectoires et Origines*, Op.cit.

« L » sont des filles, comme 93 % des élèves de Terminale « ST2S »⁶⁸. Elles ne représentent que 42 % des élèves des classes préparatoires aux grandes écoles et 40 % de ceux des IUT. Dans l'enseignement supérieur, alors qu'elles sont souvent majoritaires en licence ou en master, elles ne le sont pas en doctorat : d'ailleurs, si 56 % des docteurs en lettres sont des femmes, ce n'est le cas que de 39 % des docteurs en sciences.

2.1.3. La difficile scolarisation des élèves handicapés

La loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées marque l'une des plus récentes avancées visant à favoriser la scolarité des élèves handicapés. Elle affirme notamment le principe de scolarisation en milieu dit « ordinaire » au plus près du domicile⁶⁹. Selon le ministère de l'Éducation nationale, à la rentrée 2011, près de 210 400 élèves handicapés étaient scolarisés⁷⁰.

Selon un rapport sénatorial de l'été 2012⁷¹, la loi de 2005 a permis **« l'augmentation d'un tiers du nombre d'enfants handicapés scolarisés en milieu ordinaire depuis 2006, soit 55 000 enfants supplémentaires accueillis »**. Dans le même temps, *« le nombre d'élèves handicapés accompagnés par un auxiliaire de vie scolaire individuel (AVS-i) a connu un très fort développement entre 2005 et 2011 (+ 232 %) »*. Néanmoins, la **situation reste bien imparfaite** puisqu'« on estime à 20 000 le nombre d'enfants handicapés sans solution de scolarisation ».

⁶⁸ Sciences et technologies de la santé et du social.

⁶⁹ Ministère de l'Éducation nationale, *Scolariser les élèves handicapés*, 2008.

⁷⁰ Site du ministère de l'Éducation nationale : www.education.gouv.fr

⁷¹ Claire-Lise Campion, Isabelle Debré, *Rapport d'information sur l'application de la loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées*, Sénat, 4 juillet 2012 ; « Les enfants handicapés toujours privés de rentrée », *Le Figaro*, 20 septembre 2012.

2.1.4. De la méritocratie à l'action positive

Dans l'Éducation nationale, la diversité est une question qui recouvre des débats symboliquement très forts : l'école remplit, dans l'esprit républicain français, une mission méritocratique et hautement symbolique : qu'il soit fils d'ouvrier ou héritier d'une grande famille, l'élève doit avoir les mêmes chances de réussite. La diversité y est aussi formatrice, tant l'école s'est vu confier une mission de « creuset » dans le projet républicain. Pour ces raisons, **la diversité y est d'abord et presque exclusivement sociale** : l'école permet à chaque élève de réussir et se donne pour mission particulière d'offrir aux plus défavorisés la possibilité d'appartenir à « l'élite ».

Cette acception traditionnelle (et en partie idéalisée) a cependant connu des évolutions progressives mais majeures au cours des dernières années.

- La première est **l'intégration dans le fonctionnement du système scolaire de mécanismes visant à promouvoir de manière active une égalité entre les élèves**. Il s'agit principalement de politiques ciblées sur des zones géographiques particulières, concentrant un certain nombre de problèmes et difficultés qui justifient selon les pouvoirs publics la définition de stratégies propres⁷². C'est évidemment le cas des politiques d'éducation prioritaire, mises en

⁷² L'OCDE souligne ainsi que la concentration d'élèves de milieux socio-économiques défavorisés dans un même établissement est un facteur défavorable à leur réussite, ce qui n'est pas le cas de la concentration d'élèves issus de l'immigration. Source : OCDE, *Où en sont les élèves issus de l'immigration dans les établissements d'enseignement défavorisés*, novembre 2012. Voir également : Claudine Attias-Donfut, François-Charles Wolff, *Le destin des enfants d'immigrés*, 2009.

place en France dans les années 1980⁷³ (et ailleurs en Europe⁷⁴) et sur lesquelles les gouvernements successifs semblent progressivement revenir au bénéfice d'actions plus ciblées⁷⁵.

« Relancer l'ascenseur social » : l'Institut Télémaque⁷⁶

L'Institut Télémaque est une association, créée en 2005 en partenariat avec le ministère de l'Éducation nationale et présidée par Henri Lachmann, qui accompagne des jeunes issus de milieux défavorisés jusqu'au baccalauréat pour leur faciliter l'accès à l'enseignement supérieur. Il propose ainsi un suivi individualisé à des collégiens et lycéens issus d'établissements d'éducation prioritaire ainsi qu'à des apprentis en formation professionnelle. Ce soutien prend la forme d'une aide financière et d'un double tutorat exercé par un salarié volontaire d'une entreprise partenaire et un référent pédagogique membre de l'établissement scolaire.

Depuis sa création, l'Institut Télémaque a noué des partenariats avec plus de 100 établissements scolaires et 22 entreprises. 550 salariés volontaires ont ainsi contribué à permettre à 440 jeunes de mieux préparer leur avenir et leurs projets personnels dans les régions Ile-de-France, Nord et Rhône-Alpes. En 2012, 97,2 % des 36 bacheliers qui ont bénéficié de ce programme ont obtenu le baccalauréat dont 68,6 % avec mention et parmi les 39 collégiens ayant bénéficié du programme, tous ont obtenu leur brevet avec mention Assez Bien et 47 % d'entre eux avec la mention Très Bien.

⁷³ Bénédicte Robert, *Les politiques d'éducation prioritaire, les défis de la réforme*, 2009.

⁷⁴ Marc Demeuse, Daniel Frandji, David Greger, Jean-Yves Rochex (dir.), *Les politiques d'éducation prioritaire en Europe – conceptions, mises en œuvre, débat*, Institut national de la recherche pédagogique, 2008.

⁷⁵ Voir « Zones d'éducation prioritaires » dans le glossaire en annexe.

⁷⁶ Institut Télémaque, *Rapport d'activité 2012*, 2012.

- **La seconde évolution, plus récente, concerne la lutte contre les discriminations et les préjugés.** L'Éducation nationale organise régulièrement des campagnes visant à lutter contre les discriminations. À titre d'exemple, le ministère relaie les campagnes de « Ligne Azur » pour lutter contre l'homophobie et accompagner les élèves qui en seraient victimes⁷⁷ ; à la rentrée 2012, le gouvernement a annoncé le lancement d'un « plan anti-sexisme » dans les classes de maternelle⁷⁸.

Les initiatives les plus significatives sont certainement venues cette dernière décennie des établissements d'enseignement supérieur. Sciences Po a été pionnier en la matière, en instaurant une nouvelle voie de recrutement pour des élèves issus de zones d'éducation prioritaire (ZEP). **Le programme « Égalité des chances et Diversité »** a été mis en place en 2001 dans l'objectif d'augmenter l'ouverture sociale et culturelle de l'établissement. En dix ans, les conventions d'éducation prioritaire (CEP) ont permis d'augmenter nettement la mixité sociale, mesurable par exemple au travers du pourcentage d'étudiants boursiers (26 % en 2012 contre 6 % en 2000). Depuis sa création, ce programme a bénéficié à 1 156 étudiants issus de lycées de l'éducation prioritaire et ouvre son recrutement à 100 lycées dans 18 académies, y compris Outre-Mer. Les études de cohortes ont montré que les étudiants issus des CEP se répartissent, à l'issue de leurs études, de la même façon que les autres dans leur choix professionnel et leur choix d'expatriation. La première cohorte ayant été diplômée en 2006, il n'est pas encore possible de comparer les évolutions de carrière des différents étudiants⁷⁹.

⁷⁷ Ministère de l'Éducation nationale, *Lutte contre la discrimination : campagne ligne Azur 2012*, Brève du 24 avril 2012.

⁷⁸ Site personnel de Najat Vallaud-Belkacem, www.najat-vallaud-belkacem.com.

⁷⁹ Audition de Cyril Delhay et de Hâkim Hallouch par le groupe de travail le 19 novembre 2012. Voir également : Cyril Delhay, *Promotion ZEP, des quartiers à Sciences Po*, 2006.

L'étude⁸⁰ menée en 2011 par le sociologue Vincent Tiberj montre cependant que l'insertion professionnelle des diplômés admis à Sciences Po par les CEP ne présente aucune différence avec celle de l'ensemble des diplômés de Sciences Po.

Ce dispositif a suscité de vives critiques au motif qu'il créait des voies d'entrées différenciées en fonction du territoire d'origine des étudiants, auxquelles l'établissement a répondu en soulignant le succès du programme, lié selon lui aux facteurs suivants :

- un partenariat fort avec l'enseignement secondaire ;
- des exemplarités positives (les étudiants candidats, même s'ils n'intègrent pas Sciences Po, font montre par la suite d'ambitions plus élevées pour la poursuite de leurs études) ; ceci est d'autant plus important que la connaissance des métiers par les élèves est très inégale en fonction des académies, que le niveau de confiance en soi est plus faible et que le coût financier des études est plus dur à supporter pour les élèves issus de lycées de l'éducation prioritaire ;
- une logique territoriale qui permet d'écarter l'individuel et d'éviter que les étudiants issus des CEP se sentent différenciés, voire illégitimes, par rapport aux autres.

L'établissement n'est pas le seul à avoir engagé une démarche volontariste de promotion des classes défavorisées. Ainsi, l'ESSEC a lancé en 2002 « Une grande école : pourquoi pas moi ? »⁸¹, programme qui accompagne des élèves pendant leurs trois années de lycée en leur proposant un encadrement et des activités spécifiques.

⁸⁰ Vincent Tiberj, *Sciences Po, dix ans après les Conventions Éducation Prioritaire*, octobre 2011.

⁸¹ Le programme s'est disséminé dans d'autres établissements d'enseignement supérieur. Il a été labellisé « Cordées de la réussite » en 2008.

En 10 ans, plus de 500 lycéens ont participé au programme, 450 étudiants se sont engagés en tant que tuteurs et 10 établissements scolaires se sont associés avec l'ESSEC pour mettre en place le programme⁸².

L'École de management de Grenoble (GEM) s'est elle aussi investie dans cette démarche. Les programmes de promotion de la diversité mis en place à GEM répondent à deux exigences : correspondre aux besoins des entreprises et permettre aux étudiants méritants d'accéder à une formation d'excellence. GEM a ainsi créé plusieurs dispositifs parmi lesquels des actions de recherche menées à échelle européenne, l'adaptation de la formation des étudiants (intégration de cours de *management* de la diversité dans la scolarité obligatoire, cours de langue des signes comme langue vivante, possibilité d'acquérir un certificat de *management* du handicap, etc.), et le concours spécifique « ascension sociale ». Ce dernier s'adresse avant l'examen du baccalauréat à des élèves qui, s'ils sont éligibles, bénéficient pendant deux ans d'une « incubation » en IUT, BTS ou classe préparatoire. Ils sont dans le même temps considérés comme des élèves de GEM qu'ils intègrent à temps plein à bac +2.

**Intégrer les diplômés à l'entreprise :
« Nos Quartiers ont des Talents »⁸³**

Cette association accompagne des jeunes, diplômés au minimum d'un bac +4 et âgés de moins de 30 ans, qui sont issus de zones prioritaires ou de milieux modestes afin de faciliter leur insertion professionnelle. Créée en 2005 en Seine Saint-Denis sous l'impulsion de Yazid Chir, Raynald Rimbaut, Bruno Le Roux et des entreprises partenaires, l'association a mis en place un système

⁸² Site internet : www.egalite-des-chances.essec.edu

⁸³ Site officiel de l'association « Nos Quartiers ont des Talents », 2013. www.nosquartiers-talents.com

de parrainage entre des cadres ou dirigeants d'entreprises et de jeunes diplômés à la recherche d'un emploi qualifié et pérenne.

Les jeunes sont ainsi soutenus dans leurs démarches professionnelles (préparation du CV, de la lettre de motivation, de l'entretien) et améliorent leur connaissance du monde de l'entreprise. Ce dispositif s'est répandu sur le territoire national depuis 2008 et obtient des résultats probants : sur les 17 240 jeunes diplômés inscrits au programme depuis 2006, 73 % ont été embauchés à un poste pérenne correspondant à leurs qualifications. L'association compte actuellement 630 partenaires et plus de 4 600 parrains en entreprises.

En 2008, le président Sarkozy a prononcé un discours remarqué pour son volontarisme devant l'École Polytechnique⁸⁴. Présentant les initiatives récemment mises en œuvre, des programmes précités aux internats d'excellence, il a aussi mentionné les « **Cordées de la Réussite** », dispositif mettant en lien des établissements d'enseignement supérieur avec des établissements scolaires et prenant en charge des jeunes élèves pour encourager leurs ambitions. Selon l'Inspection générale de l'Éducation nationale (IGEN), ces Cordées sont passées « *de 142 en 2009, à 254 en 2010, avec un objectif de 300 pour 2011* », de telle sorte que « *plus de la moitié des grandes écoles seraient d'ores et déjà impliquées à des degrés divers* ». Au total, il y aurait eu « *10 000 lycéens tutorés et (...) près de 100 000 (...) élèves touchés par des actions ponctuelles* » – bien que l'IGEN regrette le manque de coordination et d'évaluation du dispositif⁸⁵.

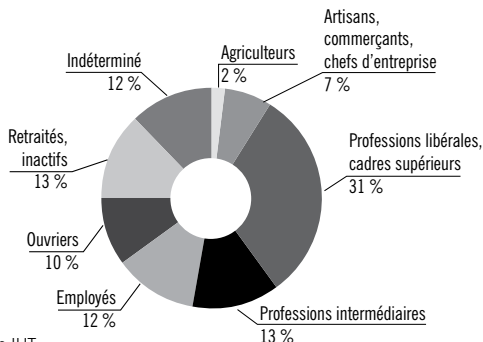
⁸⁴ Discours de Nicolas Sarkozy à l'École Polytechnique de Palaiseau le 18 décembre 2008.

⁸⁵ Inspection générale de l'Éducation nationale, Inspection générale de l'administration de l'Éducation nationale et de la Recherche, *Les cordées de la réussite à l'épreuve de leur généralisation : observations, problématiques et préconisations*, juillet 2011.

Les initiatives les plus visibles se cantonnent presque exclusivement au monde des grandes écoles. **L'université française, alors qu'elle concentre près de 60 % des étudiants en 2011-2012, ne semble pas ou peu préoccupée par cette problématique et s'y ouvre extrêmement lentement⁸⁶.**

Pourtant, on constate que l'origine sociale des étudiants constitue, également à l'université, un facteur déterminant de leur réussite puisque les enfants de cadres supérieurs ou de professions libérales y sont proportionnellement plus nombreux que les autres catégories socioprofessionnelles (CSP). Ainsi en 2011-2012, 31 % des étudiants français inscrits à l'université sont issus de parents cadres supérieurs ou de professions libérales alors que 10 % sont enfants d'ouvriers et 12 % sont enfants d'employés.

Origine socioprofessionnelle des étudiants français à l'université* en 2011+2012



* Y compris les IUT

Source : INSEE, « Origine socioprofessionnelle des étudiants français à l'université en 2012 ».

⁸⁶ On peut toutefois noter des initiatives intéressantes comme par exemple le partenariat entre l'Université Jean Moulin Lyon 3 et l'association « Nos Quartiers ont des Talents » ou le projet « Défi Diversités » mis en place par l'université de Toulouse.

De plus, le taux de succès à l'obtention du diplôme d'enseignement supérieur varie en fonction de l'origine sociale des étudiants. Ainsi, les jeunes de 25 à 29 ans issus de cadres ou de professions intermédiaires sont-ils diplômés à 63 % (contre 29 % des enfants d'ouvriers ou d'employés)⁸⁷ et ont-ils un niveau d'études plus élevé. Sur la période 2009-2011, 27 % d'entre eux sont diplômés d'un master, d'un doctorat ou d'une grande école, contre 6 % des enfants d'ouvriers ou d'employés. Les jeunes issus des milieux les plus défavorisés sont plus nombreux que les enfants de milieux aisés à quitter l'enseignement supérieur sans obtenir de diplôme : 22 % contre 14 % des enfants de cadres ou de professions intermédiaires⁸⁸.

Enfin, les enfants issus de catégories sociales plus favorisées ont tendance à poursuivre des études plus longues : pour l'année 2011, la part des enfants de cadres ou exerçant une profession libérale passe de 28,5 % en cursus licence à 35,9 % en cursus doctorat tandis que celle des enfants d'ouvriers inscrits à l'université est de 12,2 % en cursus licence et ne représente que 4,6 % en cursus doctorat⁸⁹.

Au niveau des filières, les enfants de cadres sont surreprésentés dans les études de santé (41,3 % des effectifs étudiants) et de droit (35,5 %) contre respectivement 5,7 % et 8,9 % pour les enfants d'ouvriers. Ces derniers sont à l'inverse surreprésentés en STS (21,3 %), en IUT (14,5 %) et dans les formations comptables (14,7 %)⁹⁰.

⁸⁷ Ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, *L'état de l'enseignement supérieur et de la recherche en France*, n° 6, 2012.

⁸⁸ *Ibid.*

⁸⁹ Ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, *Les effectifs d'étudiants dans le supérieur en 2011 : les étudiants n'ont jamais été aussi nombreux en France*, 2012.

⁹⁰ *Ibid.* « STS » désigne la Section de technicien supérieur, un enseignement technique de deux ans post-baccalauréat.

Les universités n'effectuant pas de sélection autre que celle de l'obtention du baccalauréat, les actions qu'elles peuvent mener en termes de diversité sont différentes. Elles peuvent soit prendre place en amont, à travers un accompagnement de collégiens et de lycéens dans l'accès aux formations d'enseignement supérieur, soit au cours des études, par le biais d'un accompagnement scolaire et d'une aide à l'orientation et à l'insertion. Des initiatives ont ainsi été créées pour aider les étudiants à se maintenir dans leur filière⁹¹ et des passerelles mises en place pour les étudiants qui n'envisagent pas d'études longues et qui souhaitent préparer des concours⁹². Ces initiatives sont établies de manière ponctuelle, à l'échelle locale et en général sous l'impulsion d'un établissement supérieur.

À l'échelle nationale, deux freins au bon développement de programmes de promotion de la diversité dans l'enseignement supérieur peuvent être identifiés :

- le trop grand nombre d'acteurs et d'associations de la diversité en France qui nuit à la lisibilité et à l'efficacité des programmes ;
- le manque de financement de ces dispositifs : la faiblesse des fonds fournis par les régions et les entreprises ne permet pas de mettre en œuvre toutes les actions requises.

Les initiatives lancées ces dernières années en matière de promotion de la diversité (sociale), via un accompagnement individualisé et la diversification des recrutements dans le supérieur, sont donc multiples et éclatées.

⁹¹ Voir par exemple le programme « Anticiper, Prévenir et Accompagner les étudiants Décrocheurs » (APAD) mis en place à l'Université Paul Cézanne-Aix Marseille 3.

⁹² Voir notamment le dispositif OPTIM d'Arts & Métiers ParisTech.

2.2. Des entreprises pionnières qui ont atteint les limites de leur capacité d'action ?

2.2.1. La spécialisation des politiques de diversité

■ Des entreprises innovantes pour promouvoir la diversité

Les politiques de lutte contre les discriminations concernant largement le secteur de l'emploi, la promotion de la diversité a pris son essor dans l'entreprise. D'une politique « globale » de lutte contre les discriminations, en réponse à un impératif de cohésion sociale mais aussi à une contrainte légale, nous sommes passés à une pluralité de politiques de diversité destinées à des publics précis : seniors, jeunes, handicapés, femmes, etc.

Quelques lois relatives aux obligations des employeurs en matière de diversité

Les entreprises en fonction de leur taille ainsi que les administrations dans une certaine mesure ont été peu à peu soumises, en plus des contraintes légales « classiques » concernant la discrimination, à diverses obligations concernant leurs pratiques en matière de diversité :

Loi du 10 juillet 1987 : instaure des quotas obligatoires de 6 % de **travailleurs handicapés** parmi les effectifs des entreprises et des administrations d'au moins 20 salariés. La **loi du 11 février 2005** a notamment modifié les critères de calcul des obligations des employeurs et créé un fonds public pour l'insertion des personnes handicapées (FPIPH).

Loi du 17 décembre 2008 de financement de la Sécurité sociale pour 2009 : impose aux entreprises d'au moins 50 salariés d'être couvertes par un accord de branche étendu, un accord de groupe ou d'entreprise ou, à défaut par un plan d'action pour l'emploi des seniors.

Loi du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites : impose aux entreprises d'au moins 50 salariés d'être couvertes par un accord de branche étendu, un accord de groupe ou d'entreprise ou, à défaut par un plan d'action relatif à **l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes**.

Loi du 27 janvier 2011 : instaure des *quotas* progressifs pour la **féménisation des conseils d'administration** des grandes entreprises. Du côté de l'administration, c'est la loi du 12 mars 2012 qui instaure des ***quotas* progressifs de femmes** dans les nominations de la haute fonction publique.

Les entreprises ont mis en place plusieurs démarches pour répondre aux contraintes législatives ciblant certains groupes et promouvoir la diversité en leur sein, considérée de plus en plus comme un levier de performance économique.

On peut distinguer deux types de démarches :

- **les actions visant à favoriser la diversité à l'embauche**. Parmi elles, citons notamment le recours au CV anonyme (cf. *infra*), les

recrutements « sans CV »⁹³, les actions de sensibilisation menées auprès du personnel des ressources humaines, les forums de recrutement dans les « quartiers », le travail avec des associations spécialisées telles que l'IMS Entreprendre pour la Cité ou des cabinets de recrutements spécialisés comme Mozaïk RH⁹⁴ ;

- **les actions favorisant la diversité pendant le déroulement des carrières** : pour éviter les « plafonds » ou « parois de verre »⁹⁵, les employeurs peuvent initier des actions de lutte contre les stéréotypes à destination des salariés, des *managers* et des organisations syndicales (ateliers, formations, etc.), mettre en place des critères d'évaluation spécifiques, instaurer des horaires plus souples ou du télétravail, ou encore aménager les conditions de travail.

Ces actions s'accompagnent généralement d'indicateurs permettant de mesurer l'évolution des pratiques. La plupart des grandes entreprises s'auto-évaluent et publient dans leur bilan de responsabilité sociale de l'entreprise (RSE) des éléments relatifs à leurs politiques de diversité.

⁹³ Le recrutement sans CV est une initiative lancée en 2010 par Pôle emploi et l'APEC. Il vise à favoriser la diversité dans l'emploi en substituant au processus de recrutement « classique » une candidature par réponse à un questionnaire qui valorise les compétences et savoir-faire et ne donne aucune information sur les diplômes ni la nature ou la durée de l'expérience professionnelle passée. www.recruitersanscv.fr

⁹⁴ Mozaïk RH est un cabinet de recrutement et de conseil en ressources humaines qui lutte contre les discriminations à l'embauche dont sont victimes les jeunes diplômés des quartiers populaires en accompagnant les candidats et en intervenant auprès d'entreprises privées et d'organismes publics pour faire évoluer leurs pratiques RH. www.mozaikrh.com

⁹⁵ Voir glossaire en annexe.

Le CV anonyme : un outil controversé

Le CV anonyme (qui ne comporte aucune information relative à l'identité du postulant susceptible de créer des discriminations) a longtemps été mis en avant comme un instrument de lutte contre les discriminations dans l'emploi.

En 2009, le gouvernement a demandé à Pôle emploi de mener une enquête afin d'évaluer l'intérêt de cet outil et de fournir les éléments d'arbitrage sur le contenu du décret susceptible de rendre obligatoire le recours au CV anonyme pour les entreprises de plus de cinquante salariés, conformément à l'article 24 de la loi de 2006 sur l'égalité des chances.

*« L'évaluation de l'expérimentation du CV anonyme a été conduite et pilotée par Pôle emploi entre novembre 2009 et novembre 2010. Les résultats indiquent que le CV anonyme n'améliore pas, en moyenne, les chances d'accéder à un entretien d'embauche pour les publics susceptibles d'être discriminés. **Son impact est même négatif sur les taux d'accès aux entretiens des candidats issus de l'immigration ou résidant en ZUS/CUCS.** L'absence d'effets moyens pour certaines catégories masque toutefois des différences importantes en fonction de certaines caractéristiques des recruteurs. **Ainsi, le recours au CV anonyme agit contre la tendance des recruteurs à privilégier des candidats du même genre qu'eux-mêmes.***

L'effet défavorable du CV anonyme sur les chances d'accès à l'entretien des candidats immigrés et/ou résidant Zus/Cucs peut

s'expliquer par le profil particulier des entreprises qui ont été volontaires pour participer à l'expérimentation. Dans certaines configurations, l'usage du CV anonyme a eu pour effet de modifier les pratiques des recrutements et de réduire les risques de discrimination dans l'accès aux entretiens d'embauche, voire à l'emploi.

Si l'obligation de recourir au CV anonyme paraît peu envisageable, le CV anonyme constitue un outil qui reste pertinent parmi d'autres moyens complémentaires de lutte contre les discriminations »⁹⁶.

Les résultats controversés de cette évaluation ont également été commentés par ses auteurs : dans une tribune parue dans *Libération*, Luc Behagel, Bruno Crépon et Thomas Le Barbanchon, auteurs de l'évaluation menée par le Centre de recherches en économie et statistique (CREST), en expliquent les biais : « *l'anonymisation joue donc, pour ces candidats (issus des quartiers sensibles), à rebours de l'objectif poursuivi. Ce résultat surprend. Il faut le resituer : il porte sur les entreprises qui ont accepté d'entrer dans l'expérimentation. Il est tout à fait possible que, sur d'autres entreprises, le CV anonyme ait des effets favorables aux candidats d'origine étrangère ou des quartiers sensibles. Cela, l'évaluation ne permet pas de le dire. Ce qu'elle dit, c'est qu'une partie des entreprises perçoit favorablement l'origine étrangère d'un candidat ou le fait qu'il réside en ZUS-CUCS. Soit ces entreprises ont au départ une politique de recherche de la diversité, soit elles réévaluent favorablement le CV lorsqu'elles savent, grâce au bloc état civil, que le candidat a été confronté à un contexte plus difficile »⁹⁷.*

⁹⁶ Pôle emploi, *Repères et analyses*, n° 28, juillet 2011.

⁹⁷ « CV anonyme : ce que dit l'évaluation », *Libération*, 27 novembre 2011.

En dépit de ces travaux, la loi du 31 mars 2006 pour l'égalité des chances, qui établit l'obligation au recours du CV anonyme pour les entreprises de plus de 50 salariés, n'a jamais été suivie des décrets d'application permettant sa mise en œuvre.

Or, par une décision rendue publique le 9 juin 2014, le Conseil d'État a enjoint le gouvernement à prendre ces décrets, dans un délai de six mois.

■ La diversité par les achats⁹⁸

Les politiques d'achats consistent, pour une entreprise, à sélectionner ses fournisseurs en fonction de critères sociaux et environnementaux prédéfinis. La diversité de ceux-ci se fonde sur des critères de taille (TPE/PME), de type d'entreprises (Entreprises d'Insertion, EI ou Établissements et Services d'Aide par le Travail, ESAT, qui recrutent des personnes handicapées), de territoires d'implantation (achats de proximité, territoires défavorisés), de nature de l'actionnariat (origine, genre, âge, etc.) et de dimension écologique. Ces politiques ont été largement expérimentées dans le système américain, depuis les premières initiatives sous la présidence de Nixon en 1968 jusqu'au développement du *Minority Business Enterprise* sous celle de Reagan en 1983.

Ces dispositifs sont toujours présents et actifs aujourd'hui⁹⁹. Ils permettent d'obtenir des relations privilégiées avec les fournisseurs qui acquièrent une autre dimension que celle de simples prestataires de produits et permettent de bénéficier du potentiel d'innovation de

⁹⁸ Éléments tirés notamment de l'audition de Majid El Jarroudi, secrétaire général de l'ADIVE, par le groupe de travail le 8 novembre 2012.

⁹⁹ IMS-Entreprendre pour la Cité, « Diversité des fournisseurs », *Repères pour agir*, n° 8.

fournisseurs investis dans la diversité. Les enjeux relèvent aussi de l'ancrage territorial de l'entreprise : une politique diversité permet de bénéficier de toutes les compétences locales et de limiter les coûts de transport et leurs impacts environnementaux¹⁰⁰.

Les politiques de diversité dans le domaine des achats répondent notamment aux difficultés rencontrées par les entrepreneurs issus de la diversité et/ou installés dans des territoires prioritaires. En effet, le taux de chômage en ZUS est près de deux fois supérieur à la moyenne nationale et, en dépit de leur fort dynamisme, ces entrepreneurs ont un taux de pérennité à cinq ans inférieur de 30 % à la moyenne. **Cependant, ces politiques d'achats ont un impact réduit en France.** Elles ne bénéficient pas du même terreau culturel que dans les pays anglo-saxons ; de plus, aucune législation spécifique n'entoure la notion de *supplier diversity*, même si celle-ci peut être reconnue par des directives européennes. A l'exception de l'ADIVE (Agence pour la diversité entrepreneuriale), les structures qui accréditent et contrôlent les processus mis en place au sein des entreprises sont inexistantes en France. Enfin, la mise en place de politiques de diversité des fournisseurs reste très difficile pour les PME, qui ne disposent ni de moyens ni de réseau RH suffisants pour mettre en place des tutorats auprès de jeunes entrepreneurs.

■ Politiques de diversité et communication de l'entreprise

Depuis quelques années, la communication des entreprises en faveur de la diversité s'est accentuée. Elle se fonde notamment sur l'idée que la diversité est un levier de performance économique pour l'entreprise et qu'à ce titre, elle constitue un enjeu économique majeur.

¹⁰⁰ Voir notamment à ce sujet le site de l'Agence pour la Diversité Entrepreneuriale (ADIVE) : www.adive.fr

La corrélation entre la diversité et la performance de l'entreprise est encore largement discutée. Par exemple, une étude¹⁰¹ menée auprès de quatre grandes entreprises (AXA, L'Oréal, Orange et Vinci) souligne plusieurs faits qui ont pu surprendre :

- les salariés seniors ne sont pas moins productifs que les juniors et ne sont pas plus chers à poste équivalent ;
- la performance des travailleurs handicapés n'est pas inférieure à celle des autres salariés et l'aménagement des postes, pour les 10 % de travailleurs handicapés qui ont en besoin, peut en partie être financé directement par l'Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées (AGEFIPH) ;
- hors maternité, les femmes ne sont pas plus absentes que les hommes et, sur la durée de la carrière, « *la maternité coûte à l'entreprise en moyenne 2,8 % de temps rémunéré mais improductif* » ;
- la diversité des origines au sein du personnel se traduit par une baisse de l'absentéisme et du *turnover* ; les équipes les plus diverses sont également les plus performantes.

De même, les études *Women Matter*, réalisées tous les ans par McKinsey¹⁰², ont mis en évidence l'existence d'un faisceau de corrélations positives entre les performances économiques des entreprises et la mixité de leurs directions. Selon cette étude, c'est la mixité des modes de *leadership* (les types de comportement adoptés par les *managers* en entreprise¹⁰³) qui impacte positivement l'efficacité

¹⁰¹ IMS-Entreprendre pour la Cité et Goodwill Management, *La diversité des ressources humaines, levier de performance économique*, novembre 2011.

¹⁰² Voir notamment la dernière édition : McKinsey, *Women Matter 2012 : Making the Breakthrough*, mars 2012 ainsi que la synthèse des conclusions sur les entreprises françaises : McKinsey, *Les clefs de la mixité*, avril 2012.

¹⁰³ Ces modes sont les suivants : prise de décision participative, exemplarité, inspiration, attentes et reconnaissance, développement des autres, stimulation intellectuelle, communication efficace, prise de décision individuelle, contrôle et actions correctrices, *management* passif par l'exception, laissez-faire. Pour en savoir plus : McKinsey, *Women Matter 2. Le leadership au féminin, un atout pour la performance de demain*, 2008.

économique des organisations. Ce constat est d'autant plus vrai que, sur les neuf comportements de *leadership* jugés les plus importants pour répondre aux défis de demain, cinq sont des modes utilisés de façon privilégiée par les femmes. Cette conclusion rejoint celle, plus générale, que la diversité des pratiques encourage la performance économique.

Aux États-Unis : un bilan des politiques d'affirmative action dans l'entreprise¹⁰⁴

La politique anti-discriminatoire des États-Unis se compose de deux branches : d'une part, l'*equal opportunity*, c'est-à-dire l'interdiction des discriminations dans les différents domaines de la vie sociale (emploi, logement, éducation, crédit, vote, etc.) dont l'origine se trouve dans le titre VII du *Civil Right Act* de 1964, et d'autre part l'*affirmative action*, fondée sur les *executive orders* présidentiels pris dans les années 1960, qui a pour objectif de réparer les effets des discriminations juridiques passées.

La politique d'*affirmative action* aux États-Unis a été présentée dès son origine comme une politique de réparation, voyant dans les mesures en faveur des groupes ethniques un dispositif temporaire et transitoire, ne remettant pas en cause un horizon qui demeure celui du *difference blind*, c'est-à-dire de l'égalité inscrite elle aussi dans la Constitution américaine. L'*affirmative action* se décline elle-même en deux modalités : l'« action positive » qui consiste à favoriser l'accès de femmes et des minorités

¹⁰⁴ Éléments tirés notamment de l'audition de Mme Laure Bereni, sociologue et chargée de recherche au CNRS, par le groupe de travail le 4 décembre 2012.

ethniques au vivier de candidats (en amont du processus de sélection) et la « discrimination positive » qui correspond à la prise en compte de critères spécifiques dans le processus de sélection (procédures d'accès réservé ou quotas).

La mesure statistique est largement utilisée : l'*affirmative action* repose en effet sur l'identification de groupes au moyen de catégories ethnoraciales. Ainsi dans l'enseignement supérieur, les politiques de diversité sont encadrées par l'arrêt *Bakke* rendu par la Cour suprême en 1978 qui autorise le recours au critère de race dans le choix des admissions universitaires mais interdit l'usage rigide de quotas. Dans ce cadre, la prise en compte du critère racial reste légale dans la plupart des États-Unis ; cependant dans les années 1990, trois États (Floride, Californie et Texas) ont choisi de l'interdire au profit de politiques de substitution (sélection des meilleurs élèves des lycées publics de l'État).

Dans le domaine de l'emploi, pour des raisons historiques et culturelles la politique américaine de diversité s'est d'abord concentrée sur l'intégration des Afro-Américains et des femmes, avant de se généraliser à d'autres critères. Elle a enregistré d'incontestables résultats positifs : ainsi à titre d'exemple, les Noirs représentaient 5,1 % des avocats en 2000 contre 1,3 % en 1960 mais aussi 12,9 % des pompiers contre 2,5 % en 1960. La promotion réelle et visible de représentants de la diversité, et principalement des Afro-Américains, concerne également les dirigeants de grandes entreprises¹⁰⁵.

¹⁰⁵ Voir notamment à ce sujet : Patrick Weil, *La République et sa diversité*, avril 2005.

En matière de discrimination basée sur l'origine, les États-Unis ont développé, en plus du processus antidiscriminatoire que l'on retrouve en France, une logique multiculturelle de valorisation des différences. Les politiques d'anti-discrimination ont évolué vers des politiques de diversité au cours des années 1990 : c'est l'invention du *diversity management* et la consolidation du *business case* de la diversité. Les entreprises américaines ont, vis-à-vis de l'*Office of Federal Contract Compliance Program* (OFCCP), une obligation de moyens qui prend la forme d'un diagnostic démographique, de la définition d'objectifs et de mesures de diversification de la main-d'œuvre. Aujourd'hui, la diversité est partie prenante des stratégies business des entreprises et ne dépend pas, comme en France, des départements RSE ou directement du département RH : les *diversity offices*, sous la responsabilité du *chief diversity officer*, sont en lien direct avec les CEO et se sont multipliées en sections spécialisées (*diversity recruitment, talent management, talent marketing, talent training, etc.*).

La réussite américaine en matière de diversité dans l'emploi s'explique par un degré élevé d'internationalisation des politiques antidiscriminatoires et par des contraintes juridiques fortes.

Malgré les obligations légales et les efforts mis en place par de nombreuses entreprises pour promouvoir la diversité au sein de leurs effectifs et dans leurs pratiques, nombreux sont ceux qui s'interrogent sur l'efficacité de ces politiques et sur leur réel impact.

Ainsi, les freins identifiés aux politiques de diversité, en sus de ceux partagés par l'ensemble de la société, sont ceux, structurels, de l'entreprise. On peut citer notamment : les logiques de cooptation, la valo-

risation de profils-types et de carrières linéaires, le faible positionnement des départements RH au sein des entreprises et l'association insuffisante des partenaires sociaux dans la gestion de la diversité.

Parfois uniquement considérées sous l'angle de la communication, ces actions peuvent paraître bien peu efficaces au regard de la permanence sur le marché de l'emploi de discriminations fortes.

2.2.2. La permanence des discriminations sur le marché de l'emploi

■ Handicap

La première contrainte juridique relative à la lutte contre les discriminations pour ce critère date de la loi d'obligation d'emploi des travailleurs handicapés du 10 juillet 1987. Cette loi imposait aux entreprises de 20 salariés et plus d'employer des travailleurs handicapés pour 6 % de leurs effectifs (par l'emploi direct, des stages au titre de la formation professionnelle, la sous-traitance avec des entreprises adaptées ou la signature d'un accord spécifique d'insertion professionnelle) ou, à défaut, de fournir une contribution financière.

L'impact de la loi de 1987 a été évalué par la DARES qui conclut que la présence accrue de salariés handicapés dans les entreprises assujetties à l'obligation légale « *ne suffit pas à apprécier l'aspect incitatif de la loi* »¹⁰⁶. À titre de comparaison, la grande majorité des États européens (à l'instar de l'Allemagne, l'Espagne ou la Suède notamment) ont mis en place des dispositifs très similaires de compensation du handicap, qui ont eu des résultats également mitigés : si en France, le taux de

¹⁰⁶ DARES, « La loi d'obligation d'emploi des travailleurs handicapés du 10 juillet 1987 : éléments de bilan », *Premières informations et premières synthèses*, n° 28.1, juillet 2008.

chômage des personnes handicapées est le double de celui de l'ensemble de la population active, cet écart se retrouve chez nos voisins¹⁰⁷.

La loi du 11 février 2005, qui a remplacé celle de 1987, a, dans une démarche plus globale, permis de poser les grands principes devant régir la politique du handicap dans notre société. Son impact a lui aussi été évalué par un rapport sénatorial rédigé par Mmes Campion et Debré¹⁰⁸. Cette loi « *entend couvrir tous les aspects de la vie des personnes handicapées* ». Alors que la question de l'emploi des handicapés était « *traditionnellement appréhendée à partir de l'incapacité de la personne, elle s'apprécie désormais à partir de l'évaluation de ses capacités* ».

Les résultats restent néanmoins très insatisfaisants. Pour ne s'en tenir qu'à la seule politique de l'emploi des travailleurs handicapés, la politique à la fois incitative et coercitive a porté ses fruits : 65 % des établissements assujettis employaient directement au moins un travailleur handicapé en 2009 contre 53 % en 2006 ; la proportion d'établissements dits « à quota zéro » est passée de 35 % à 11 % sur la même période. Aussi, le nombre d'établissements contribuant à l'Agefiph¹⁰⁹ est-il en constante diminution depuis 2006. Les progrès concernent également le secteur public : entre 2007 et 2011, le nombre d'employeurs contribuant au FIPHFP (Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique, équivalent

¹⁰⁷ Sénat, *Loi Handicap : des avancées réelles, une application encore insuffisante*, Rapport d'information n° 635 de Mmes Claire-Lise Campion et Isabelle Debré, fait au nom de la commission pour le contrôle de l'application des lois, déposé le 4 juillet 2012.

¹⁰⁸ *Ibid.*

¹⁰⁹ L'Agefiph est une association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des handicapés. Créée en 1987, elle utilise les ressources issues des contributions des entreprises soumises à l'obligation d'emploi ne respectant pas le quota fixé par la loi de 1987.

public de l'Agefiph) a diminué de 13 % : sur la même période le nombre annuel de recrutements de personnes handicapées a plus que doublé, passant de 6 000 à 14 000. *« Malgré ces constats encourageants, le taux d'emploi demeure en deçà de l'objectif des 6 % : il ne s'établit qu'à 2,7 % dans le privé, tandis qu'il est de 4,2 % dans le public. Le taux d'emploi global des personnes handicapées est, quant à lui, nettement inférieur à celui de l'ensemble de la population active (35 % contre 65 %), et le taux de chômage deux fois plus important (20 % contre 10 %) »*¹¹⁰. Des avancées majeures ont ainsi été réalisées mais comme le précisent encore les rapporteurs, *« la loi de 2005 reste donc à déployer »*.

■ Sexe

La lutte contre les discriminations envers les femmes dans l'accès à l'emploi est encadrée par un vaste dispositif législatif dont l'origine se trouve dans la Constitution de 1946 dont l'article 3 pose l'égalité de droits entre l'homme et la femme. Les actions positives en faveur de l'égalité des chances sont cependant largement issues des impulsions communautaires : le Traité de Rome de 1957 pose dans son article 119 le principe d'égale rémunération entre hommes et femmes pour un travail de valeur égale.

Le droit français s'est enrichi de nombreuses lois, parmi lesquelles la plus récente est la loi du 27 janvier 2011, dite « loi Copé-Zimmermann » imposant aux grosses entreprises (cotées ou de plus de 500 salariés ou d'un CA supérieur à 50 millions d'euros) ainsi qu'aux entreprises et établissements publics un délai de trois ans pour que 20 % de leur conseil d'administration ou de surveillance soit composé de femmes, et six ans pour porter cette proportion à 40 %. Le projet, annoncé par

¹¹⁰ *Ibid.*

le ministère des Droits des femmes en juillet 2013, de rendre publics les indicateurs relatifs à la féminisation des comités exécutifs, de direction et de l'encadrement supérieur des entreprises du SBF120 s'inscrit dans la même logique¹¹¹.

En dépit de cet arsenal législatif, le bilan de l'égalité hommes-femmes est en demi-teinte, à commencer par l'égalité salariale¹¹².

Diverses études concourent à souligner la diminution des inégalités salariales, comme une récente note de l'INSEE¹¹³ qui rappelle que celle-ci est due notamment au fait que la part des femmes progresse parmi les cadres. Malgré cela, les femmes occupent encore plus de 70 % des postes « d'employés » (c'est-à-dire les postes dont les salaires sont les plus bas). Aussi, **le revenu salarial des femmes est-il inférieur de 28 % à celui des hommes dans le secteur privé et de 18 % dans le secteur public.**

Les faibles progrès de l'égalité salariale ne peuvent masquer la situation économique difficile de nombreuses femmes. La Délégation aux droits des femmes et à l'égalité a rappelé en 2013¹¹⁴ qu'en France en 2010, 4,7 millions de femmes avaient un niveau de vie inférieur au seuil de pauvreté, vivant avec 964 euros par mois pour une personne seule. Les femmes constituent par ailleurs 70 % des travailleurs pauvres. Les auteurs invoquent parmi les raisons de cette

¹¹¹ Pour plus d'informations, voir : DARES, « Les écarts de salaire entre les hommes et les femmes en 2009 », *DARES Analyses*, n° 16, mars 2012 ainsi que : Conseil économique, social et environnemental, *Bilan de l'application des dispositifs promouvant l'égalité professionnelle entre hommes et femmes*, mars 2012.

¹¹² Voir notamment le rapport du CEPREMAP, *Hommes/Femmes : une impossible égalité professionnelle ?*, janvier 2014.

¹¹³ Thomas Morin et Nathan Remila, « Le revenu salarial des femmes reste inférieur à celui des hommes », *Insee Première*, n° 1436, mars 2013.

¹¹⁴ Eveline Duhamel et Henri Joyeux, *Femmes et précarité*, Conseil économique, social et environnemental, février 2013.

précarité le taux important de féminisation des emplois à temps partiel (82 %), précisant que le temps partiel était subi pour 31 % des salariées. Hors emploi, les femmes perçoivent une pension de droit direct presque deux fois plus faible que celle des hommes (879 euros contre 1657 euros mensuels) ; elles constituent 57 % des bénéficiaires du « minimum vieillesse » (l'allocation de solidarité aux personnes âgées dont le niveau maximal pour une personne seule en 2012 était de 777 euros).

Écarts de revenu salarial, de nombre d'heures travaillées et de salaire horaire par secteur en 2010

	Proportion de femmes (%)	Proportion de cadres* (%)	Revenu salarial annuel net (en euros)		Nombre d'heures travaillées dans l'année		Salaires horaires (en euros)				
			Hommes	Femmes	Écart H/F (%)	Hommes	Femmes	Écart H/F (%)	Hommes	Femmes	Écart H/F (%)
Tertiaire dont commerce de détail, à l'exception des automobiles et des motocycles dont action sociale dont activités financières et d'assurance dont activités spécialisées, scientifiques et techniques	49,9	15,1	20 792	15 072	27,5	1 402	1 264	9,8	14,83	11,92	19,6
	64,0	7,1	16 120	11 928	26,0	1 401	1 233	12,0	11,51	9,67	15,9
	75,5	3,3	14 055	12 435	11,5	1 353	1 246	7,9	10,39	9,98	4,0
	58,5	34,3	43 565	24 567	43,6	1 668	1 577	5,4	26,13	15,58	40,4
	51,0	33,6	32 214	20 930	35,0	1 558	1 425	8,6	20,67	14,69	28,9
Industrie dont industrie textile dont industrie pharmaceutique	23,2	12,3	23 496	19 069	18,8	1 645	1 512	8,1	14,28	12,61	11,7
	61,6	9,3	23 025	16 147	29,9	1 624	1 526	6,0	14,18	10,58	25,4
	52,7	23,6	36 191	29 386	18,8	1 765	1 672	5,2	20,51	17,57	14,3
Ensemble	43,3	14,4	21 700	15 603	28,1	1 484	1 297	12,6	14,63	12,03	17,8

* Y compris chefs d'entreprises salariés.

Champ : France métropolitaine, ensemble des salariés du privé, hors agriculture et salariés des particuliers-employeurs.

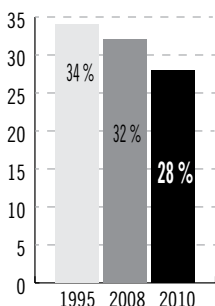
Source : Insee, première, n° 1436, *Op.cit.*

L'Observatoire des inégalités précise dans une note de janvier 2013 que « si l'on tient compte des différences de statut d'emploi (cadre, employé, ouvrier), d'expérience, de qualification (niveau de diplôme) et de secteur d'activité (éducation ou finance), environ 9 % de l'écart [de revenus entre hommes et femmes] demeure inexpliqué. Cette différence de traitement se rapproche d'une mesure de la discrimination pure pratiquée par les employeurs à l'encontre des femmes. Cependant, d'autres facteurs non mesurés ici peuvent entrer en jeu et justifier partiellement ce phénomène, à l'instar de la situation familiale, du domaine du diplôme possédé ou des interruptions de carrière. **La discrimination pure serait de l'ordre de 6 ou 7 % »¹¹⁵.**

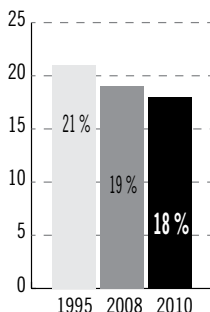
Les femmes toujours moins bien payées que les hommes

Écarts de salaire entre les hommes et les femmes
dans le secteur privé, en %

Écarts de revenu salarial

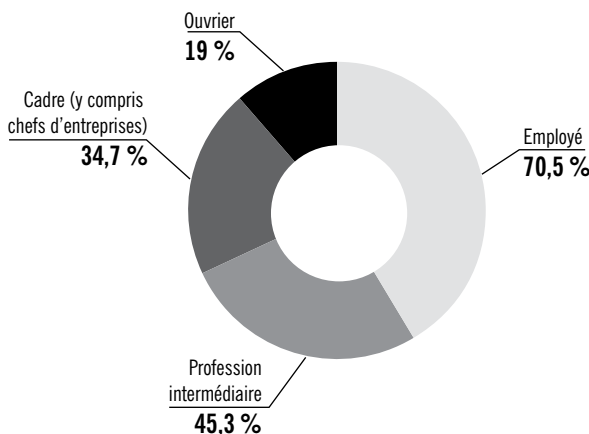


Écarts de salaire horaire



¹¹⁵ Observatoire des inégalités, « Les inégalités de salaires hommes-femmes : état des lieux », janvier 2013.

Proportion de femmes par catégorie
socioprofessionnelle en 2010, en %



Source : « Premières amendes pour les sociétés rétives à la parité », *Le Figaro*, 25 avril 2013.

Le « **plafond de verre** » auquel se heurtent les femmes n'a pas régressé au cours des décennies précédentes. « Ainsi, les entreprises françaises comptent environ 17 % de dirigeants de sexe féminin (de 7 % dans la construction à 20 % dans les services). L'accès des femmes aux postes de décision semble d'ailleurs se réduire avec l'augmentation de la taille ou du chiffre d'affaires des sociétés concernées. De la même façon, dans le secteur public, le comité de pilotage pour l'égal accès des femmes et des hommes aux emplois supérieurs des fonctions publiques a établi que les femmes représentent 58 % des emplois des fonctions publiques de l'État, territoriale et hospitalière, mais seulement 12 % des emplois de direction »¹¹⁶.

¹¹⁶ « L'égalité professionnelle », *Vie publique.fr*, 2 mars 2011.

Les femmes sont encore très minoritaires à occuper des postes à responsabilité au sein des entreprises : en 2013, les femmes ne représentent en moyenne que 24 % des membres des Conseils d'administration du CAC 40 (22 % pour les entreprises du SBF 120)¹¹⁷ et leur présence est encore moindre dans les Comités exécutifs (8 % pour le CAC 40 et 10 % pour le SBF 120)¹¹⁸.

La logique des **quotas progressifs**, instaurée par la loi du 27 janvier 2011 (qui impose 40 % de femmes dans les Conseils d'administration des grandes entreprises d'ici 2017 et 20 % d'ici 2014) semble commencer à porter ses fruits. Dans la même logique, la loi du 12 mars 2012 impose des quotas de femmes dans la haute fonction publique (20 % pour la période 2013-2014, 30 % pour 2015-2017 et 40 % en 2018).

Les objectifs de l'égalité professionnelle se heurtent également à des **représentations culturelles et sociales**. Si les perceptions du travail des femmes ont beaucoup évolué au cours des cinquante dernières années, une personne sur quatre considère qu'en temps de crise économique, les hommes devraient être prioritaires pour trouver un emploi¹¹⁹. En ce sens, on peut saluer l'initiative annoncée par le ministère des Droits des femmes consistant à publier annuellement un classement des entreprises du SBF 120 sur la base de la part de femmes dans leurs comités exécutifs et de direction¹²⁰.

¹¹⁷ Ernst&Young, Panorama des pratiques de gouvernance des sociétés cotées françaises, 2013.

¹¹⁸ Russel Reynolds Associates, étude « Gouvernance 2013 », 9 octobre 2013.

¹¹⁹ INSEE, « Couple, famille, parentalité, travail des femmes – Les modèles évoluent avec les générations », *Insee Première*, n° 1339, mars 2011.

¹²⁰ « Femmes dirigeantes : Vallaud-Belkacem mise sur la transparence pour briser le plafond de verre », *Les Echos*, 10 avril 2013.

Ces évolutions sont semblables à celles que connaissent les autres pays de l'Union européenne – malgré d'importantes différences entre les États¹²¹ : participation croissante des femmes au marché du travail (le taux d'emploi des femmes en 2008 a atteint 59,1 %, augmentant de plus de sept points au cours des dix dernières années), persistance des inégalités salariales (17,6 % en moyenne dans l'Union européenne en 2007) et proportion plus élevée des femmes dans les emplois précaires et à temps partiel « involontaires ».

■ Âge

L'âge est un des critères de discrimination les plus importants en France. Ainsi, selon le premier Baromètre des discriminations, réalisé en 2006 par l'Observatoire des discriminations¹²², un homme de 48 à 50 ans reçoit trois fois moins de convocations à un entretien d'embauche qu'un candidat de 28 à 30 ans, et cette proportion s'aggrave avec l'âge du candidat. Cette intensité de l'inégalité est une caractéristique que ne partagent pas nos voisins européens : selon Eurostat en 2012, le taux d'emploi des plus de 50 ans était de 31,6 % en France contre 37,6 % en Allemagne, 38,9 % au Royaume-Uni et plus de 40 % aux Pays-Bas et en Suède.

Les inégalités touchent également les jeunes de moins de 25 ans, dont le taux d'emploi était également l'un des plus bas d'Europe dès avant la crise économique qui a accru le chômage des jeunes : 28,8 % en France en 2012, contre 46,6 % en Allemagne, 46,9 % au Royaume-Uni, 63,3 % aux Pays-Bas, etc.

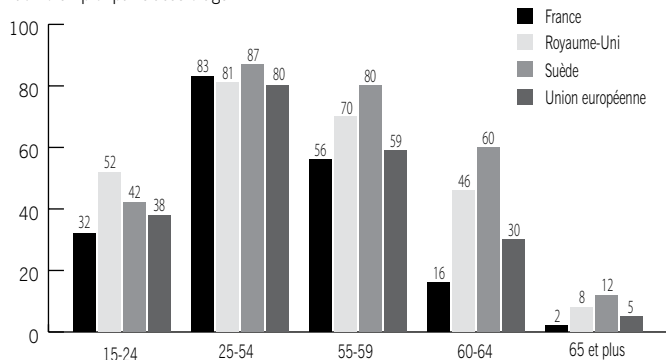
¹²¹ Commission européenne, *Rapport sur l'égalité entre les femmes et les hommes 2010*, décembre 2009.

¹²² Observatoire des discriminations, *Baromètre des discriminations*, novembre 2006.

En matière de discrimination sur la base de l'âge, force est de constater l'aspect inégalitaire du marché du travail français. Ainsi, « près de 80 % des emplois en France sont assurés par une population dont l'âge est compris entre 25 et 54 ans. Celle-ci ne représente plus que 41 % de la population totale »¹²³.

L'emploi en France concerne avant tout les 25-54 ans

Taux d'emploi par classe d'âge



Source : Eurostat 2008, Institut Montaigne, *15 propositions pour l'emploi des jeunes et des seniors*, septembre 2010.

Les jeunes – en particulier les moins qualifiés – connaissent des difficultés importantes à s'insérer sur le marché du travail. Mais à l'autre bout de l'échelle, être âgé de plus de 55 ans est considéré comme le critère le plus à même de défavoriser un candidat lors d'un processus d'embauche, à compétences et qualifications égales avec un autre : c'est ce que déclarent 54 % des Européens (UE 27) et 61 % des Français¹²⁴.

¹²³ Institut Montaigne, *15 propositions pour l'emploi des jeunes et des seniors*, septembre 2010.

¹²⁴ *Eurobaromètre*, Op. cit.

Pourtant, plusieurs dispositifs ont été mis en place pour favoriser l'emploi des jeunes et des seniors. En suivant la typologie de l'âge, on peut en distinguer deux types :

- les dispositifs « emplois jeunes » qui visent à favoriser l'insertion dans l'emploi. Par exemple, les contrats d'apprentissage, la « garantie jeunes », les emplois francs, le revenu contractualisé d'autonomie actuellement expérimenté ou encore les emplois d'avenir (représentant, au 31 août 2013, plus de 50 000 recrutements de jeunes dont neuf sur 10 n'ont pas le bac, sur un objectif de 150 000 à la fin de l'année 2014¹²⁵) ;
- les dispositifs visant à maintenir les seniors dans l'emploi : contrat de professionnalisation, retraites progressives, cumul emploi-retraite et plus récemment contrat de génération, qui propose une aide aux entreprises embauchant en CDI un jeune de moins de 26 ans tout en maintenant l'emploi d'un senior.

Les employeurs sont ainsi tenus à des obligations telle que l'interdiction de mentionner une limite d'âge dans leurs offres d'emploi et risquent des poursuites en cas de discrimination à l'embauche et/ou de licenciement sur la base de l'âge. Ce cadre légal est défini notamment dans le Code du travail (art. L 1132-1 : « *Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, [...] en raison de [...] son âge* »).

¹²⁵ *Mise en œuvre des emplois d'avenir – Bilan intermédiaire*, Réunion de mobilisation pour l'emploi État-régions-partenaires sociaux, 16 septembre 2013.

On le voit : parmi les quatre critères étudiés dans ce rapport, trois font l'objet d'une documentation riche et largement diffusée.

Malgré la persistance des discriminations, la mesure de la diversité relative au sexe, au handicap et à l'âge a permis au législateur de mettre en œuvre une série de mesures portant effets. Même insuffisants, les progrès sont réels ; pour ne prendre qu'un exemple, l'exigence légale d'un pourcentage de femmes au sein des CA de grandes entreprises n'a pas encore donné les résultats escomptés, mais sans l'existence de cette contrainte et d'outils de mesure, beaucoup d'entreprises seraient peut-être encore en train de s'interroger sur la pertinence de féminiser les Conseils d'administration.

Or, dans le cas des discriminations sur la base de l'origine ethnique (origine ou appartenance réelle ou supposée à une ethnie), la France est « aveugle ». Nous ne disposons que de données indirectes et lacunaires pour prendre la mesure de cette « bombe à retardement ». Les propositions qui suivent visent à corriger cet état de fait afin d'avancer vers une plus grande égalité des chances pour l'ensemble de la population.

PROPOSITIONS POUR UNE NOUVELLE ÉTAPE DES POLITIQUES DE DIVERSITÉ EN FRANCE

Les politiques de lutte contre les discriminations et de promotion de la diversité se confrontent à la difficulté qu'ont les employeurs de mesurer l'efficacité de leurs actions.

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. **Une forte pression pèse sur les employeurs pour lutter contre des discriminations qui se créent très en amont de l'entrée dans le marché de l'emploi, sans pour autant leur donner les moyens de le faire.** Pourtant, le cadre législatif français permet la mise en place d'une statistique à la fois républicaine et « ethnique ».

3.1. Poursuivre la promotion de la diversité dans l'emploi

La difficulté de la mesure de la diversité ethnique par les entreprises et les administrations constitue un obstacle majeur à la lutte contre les discriminations subies par les populations concernées. À l'inverse, les publics dont le caractère « divers » est mesurable (femmes, handicapés, seniors, etc.) ont bénéficié d'avancées certaines au cours des dix dernières années, bien que les résultats de ces politiques soient encore très insuffisants.

Le modèle français garde ainsi « les yeux grands fermés » selon l'expression de Michèle Tribalat¹²⁶. Pour reprendre les mots de Roger Fauroux, « *cet aveuglement volontaire rend en partie caduque, faute de repères chiffrés, une bonne partie de ce qui s'écrit sur les progrès ou les reculs de la diversité dans les entreprises et fournit un prétexte commode à tous ceux qui nient l'existence même d'un problème* »¹²⁷.

Le critère ethnique de la diversité souffre de données lacunaires qui rendent impossible toute étude d'impact. Les entreprises et les administrations ont recours à des outils indirects, par exemple sur une base déclarative ou par l'usage du patronyme ; ces solutions alternatives ne permettent pas de se fonder sur des données scientifiquement évaluées.

Ce tabou français est lourd de conséquences. 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, à l'exemple des États-Unis, du Canada ou de la Grande-Bretagne, où l'appartenance ethnique est intégrée au recensement¹²⁸. Si ces exemples ne sont pas transposables en l'état au modèle français d'intégration dans la République, 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 »¹²⁹ est devenue une nécessité.** Comme l'a souligné le rapport du COMEDD, « **on ne met pas en cause notre modèle de justice en le mettant**

¹²⁶ Michèle Tribalat, *Les yeux grand fermés, l'immigration en France*, Paris, Denoël, 2010.

¹²⁷ Roger Fauroux, *La lutte contre les discriminations ethniques dans le domaine de l'emploi*, juillet 2005.

¹²⁸ Voir notamment à ce sujet : Institut Montaigne, *Ni quotas, ni indifférence : l'entreprise et l'égalité positive*, octobre 2004.

¹²⁹ Rapport du Haut Conseil à l'Intégration, *Les parcours d'intégration*, 2002.

à l'épreuve des faits : l'identification de ses faiblesses est une exigence qui le consolide et le renforce »¹³⁰.

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, dans un cadre à même de garantir la protection et l'anonymisation des données personnelles¹³¹.

Critère de mesure de la diversité ethnique

La mesure de la diversité ethnique (on utilise ici le terme de diversité ethnique au sens européen, cf. *glossaire*) peut se faire à partir de plusieurs critères, comme le pays de naissance et la nationalité de l'individu, ceux de ses ascendants, leur patronyme ou leur appartenance auto-déclarée. L'utilisation de catégories ethniques sur le modèle anglo-saxon semble inadaptée au contexte français.

Les rares expériences de mesure qui ont été menées dans le cadre de la statistique publique (INED, INSEE) tendent à prouver que le critère de la nationalité des ascendants sur la base d'une auto-déclaration est le plus efficace. Une expérimentation menée par l'INED a de plus souligné que cette méthode ne rencontre que de très faibles réticences. **Les entreprises et administrations devraient ainsi pouvoir solliciter leurs employés, par l'usage de formulaires auto-déclaratifs, pour renseigner la nationalité de leurs parents**

¹³⁰ *Inégalités et discriminations – Pour un usage responsable de l'outil statistique, Op. cit.*

¹³¹ En s'appuyant notamment sur les outils détaillés dans le guide co-édité par la CNIL et le Défenseur des Droits, *Mesurer pour progresser vers l'égalité des chances*, mai 2012.

et grands-parents. Ces enquêtes, définies en concertation avec les représentants du personnel, auraient comme finalité précise de pouvoir évaluer l'efficacité des programmes de lutte contre les discriminations mis en place par les employeurs.

Modalités de mise en œuvre

Cette proposition s'inscrit méthodologiquement dans l'esprit du rapport du COMEDD selon lequel *« offrir à l'idéal républicain d'égalité des chances la possibilité de se mesurer au réel, ce n'est pas le miner, c'est le conforter [...] tout en prenant les précautions nécessaires pour ne pas bâtir de «référentiel ethno-racial» à l'américaine, c'est-à-dire une nomenclature des groupes faisant foi pour l'administration »*¹³². Le dispositif proposé dans ce rapport s'inspire donc directement des principes et conclusions du COMEDD.

Dans le cadre établi par le Conseil constitutionnel et écartant tout usage d'un référentiel ethno-racial *a priori*, le dispositif mis en place au sein des administrations et des entreprises pourrait être défini par une concertation entre les partenaires sociaux et les entreprises, puis homogénéisé avec l'approbation de la CNIL et du Défenseur des droits. La liste des indicateurs standardisés comprendrait notamment une catégorisation des origines personnelles sur la base du pays de naissance et des nationalités de naissance, complétée pour les Français d'Outre-Mer par le territoire ou le département de naissance. Ces informations seront également recueillies pour les parents des individus. Bien entendu, les modalités de mise en œuvre varieraient en fonction de la taille et du secteur d'activité des entreprises et des administrations.

¹³² François Héran, « Statistiques ethniques, non ! Mesure de la diversité, oui », *Le Monde*, 26 mars 2009.

Mesures de protection des données personnelles

Pour permettre aux politiques de diversité de franchir une nouvelle étape, cette proposition doit être mise en œuvre avec toutes les mesures de précaution qui s'imposent pour offrir de solides garanties de protection et l'anonymisation des données collectées et s'inscrire dans le respect du principe d'interdiction de traitement des données sensibles.

Ces précautions supposent le respect absolu de la vie privée mais aussi, dans le même temps, la mise en place en concertation avec la CNIL d'un cadre sécurisé qui permette la diffusion de ces données afin de nourrir la démocratie.

Le dispositif envisagé ici pourrait prendre exemple sur les organismes publics tels l'INSEE ou le CREST qui utilisent un **centre sécurisé d'accès à distance**, leur permettant de stocker et travailler sur des données dont ils ne peuvent extraire la source.

Cette mesure doit s'accompagner de dispositions complémentaires afin d'accompagner les entreprises et les administrations dans cette nouvelle étape des politiques de diversité.

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* afin d'encourager les entreprises à poursuivre leurs efforts de transparence et de publicité de leurs politiques de diversité.

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.

3.2. Agir pour renforcer l'égalité des chances dans l'ensemble du système éducatif

Le système scolaire français ne parvient pas à résorber l'impact des inégalités socio-économiques (voir plus haut). L'OCDE a encore montré récemment qu'il se caractérise par sa très faible équité¹³³. La réussite scolaire reste très liée au profil des parents et au milieu social d'origine¹³⁴ – voire déterminée par eux : selon l'édition 2012 de l'enquête PISA, 22,5 % des résultats en mathématiques des élèves de 15 ans est directement imputable aux caractéristiques socio-économiques du milieu familial – contre 15 % en moyenne dans l'OCDE. Cette influence reste vraie dans l'ensemble du parcours scolaire. L'orientation « *varie en fonction de la profession des parents*

¹³³ Hervé Boulhol, Patrizio Sicari, *Do the average level and dispersion of socio-economic background measures explain France's gap in PISA scores ?*, OCDE, février 2013 ; *Les pays s'orientent-ils vers des systèmes d'éducation plus équitables ?*, OCDE, PISA à la loupe n° 25, février 2013.

¹³⁴ Fabrice Murat, « Le retard scolaire en fonction du milieu parental : l'influence des compétences des parents », INSEE, *Economie et statistique*, n°424-425, 2009. Cette étude se fonde sur l'enquête *Information et vie quotidienne* (IVQ) qui confronte les parcours des enfants avec la profession, le diplôme, les revenus mais aussi les compétences à l'écrit, à l'oral et en calcul des parents.

et de leurs diplômes »¹³⁵ : en connaître les dédales est un atout pour réussir.

L'école primaire est le maillon faible de notre système éducatif. Ses performances se dégradent continûment depuis une vingtaine d'années. C'est pourtant à l'école primaire que se forment les difficultés qui se transmettent et s'étendent ensuite à l'ensemble du système. Le taux d'échec à l'école primaire est un problème fondamental pour la cohésion sociale de notre pays comme pour sa compétitivité, car **les connaissances de base sont la condition de toutes les autres ; sans elles, c'est la scolarité toute entière qui devient une entreprise impossible.** Il n'est guère de handicap social plus fort que l'illettrisme ou même les simples difficultés d'expression et de compréhension. Notre système scolaire est responsable, dès l'école primaire, de la reproduction des inégalités de fortune et de naissance dans les destins scolaires – et sociaux – depuis plusieurs dizaines d'années.

L'intégration sur le marché du travail est elle aussi fortement influencée par le milieu d'origine : les étudiants boursiers s'insèrent moins bien sur le marché du travail que les autres (à même niveau de diplôme)¹³⁶. Finalement, le système scolaire français entretient les inégalités depuis la petite enfance jusqu'à l'entrée sur le marché du travail.

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

L'Institut Montaigne a déjà eu l'occasion de relever l'importance fondamentale des premières étapes de la vie scolaire et parascolaire

¹³⁵ Haut conseil de l'éducation, *L'orientation scolaire*, 2008.

¹³⁶ Ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, *L'insertion professionnelle des diplômés de l'université*, Note d'information n°12.06, 2012.

pour permettre la réussite scolaire de tous les élèves, quelles que soient leurs origines sociales¹³⁷. Sans une réforme ambitieuse et profonde de la prise en charge de la petite enfance et de l'école primaire, la lutte contre les discriminations est vaine : elle ne pourra pas corriger les inégalités de succès issues des dysfonctionnements structurels de l'école. Afin de promouvoir la diversité des talents, il importe avant toute chose de réformer le système éducatif français.

Pour ce faire, il est urgent :

- **de 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 ;**
- **de former les professionnels de la petite enfance aux outils stimulant le développement cognitif et langagier.** La formation des différentes professions de la petite enfance sous-investit en effet l'encadrement éducatif en se concentrant principalement sur les dimensions sanitaires et sociales ;
- **d'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** pour diffuser les meilleures pratiques et les expériences concluantes.

¹³⁷ Institut Montaigne, *Vaincre l'échec à l'école primaire*, 2010 ; Institut Montaigne, *Contribution à la concertation sur l'école : priorité au primaire*, 2012.

Proposition n° 7 : Sensibiliser, dans l'enseignement secondaire, les élèves et équipes pédagogiques à la diversité des parcours de réussite.

Afin de lutter contre les phénomènes d'autocensure et pour que diminuent les idées reçues sur certains parcours de réussite ou métiers, **il paraît opportun de généraliser les expérimentations de sensibilisation menées auprès des collégiens pour améliorer leur connaissance du monde du travail.** Les élèves véhiculent souvent des stéréotypes sur l'activité économique, entendus ou vus dans divers contextes, qui les freinent dans leurs ambitions et la découverte des pistes d'orientation¹³⁸.

L'Éducation nationale devrait **multiplier les expériences de rencontres avec les acteurs économiques** (professionnels, chefs d'entreprises, artisans, salariés, etc.) afin que les jeunes aient l'opportunité de découvrir la réalité de métiers qu'ils ignorent souvent. Ces initiations varieraient les profils de formation (hautement qualifiés, peu qualifiés, etc.), de statut (indépendant, salarié, etc.) et de personnes (jeunes, expérimentés, hommes et femmes, etc.) afin que les collégiens constatent par eux-mêmes la diversité des réalités professionnelles. Des anciens élèves, lycéens ou étudiants, pourraient être incités à revenir régulièrement dans les établissements pour échanger avec leurs camarades plus jeunes et « démystifier » certains parcours scolaires.

- **Introduire dès le collège des cours d'orientation dispensés par des enseignants ou professionnels extérieurs à l'Éducation nationale connaissant le monde de l'entreprise ;**

¹³⁸ Voir notamment : Entreprise&Personnel, Institut Montaigne, *Choisir les bons leviers pour insérer les jeunes non qualifiés*, juin 2012.

- **Mener une réflexion de fond sur le métier de conseiller d'orientation-psychologue (COP).** La formation initiale et les modes de recrutement des conseillers d'orientation doivent être revus, pour permettre une ouverture à une culture professionnelle plus diversifiée.

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

La démocratisation de l'enseignement supérieur reste imparfaite. L'écart de réussite selon le milieu d'origine « *est particulièrement important dans l'accès aux diplômes les plus élevés : il est de un à dix entre les enfants de cadres et d'enseignants et les enfants d'ouvriers non qualifiés* »¹³⁹.

Plusieurs actions menées à l'initiative de grandes écoles sont venues tenter de pallier les dysfonctionnements de cette démocratisation.

L'ensemble de ces initiatives a aujourd'hui le recul suffisant pour faire l'objet d'**évaluations indépendantes** : celles-ci sont nécessaires pour que les résultats de ces actions soient appréciés à leur juste valeur.

Les établissements d'enseignement supérieur, y compris les universités, pourraient aussi **produire un bilan annuel de la diversité de leurs étudiants**. Aujourd'hui, il n'est pas possible de connaître facilement la part d'élèves boursiers, par exemple, dans un établissement. La publication de ce rapport annuel pourrait inciter utilement

¹³⁹ Ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, « Les parcours dans l'enseignement supérieur : devenir après baccalauréat des élèves entrés en sixième en 1995 », *Note d'information*, n° 12.05, 2012.

ces établissements à répondre, chacun à leur manière, aux enjeux de diversification de leur recrutement.

Enfin, afin que les jeunes et les acteurs économiques se connaissent mieux, il est important que les **entreprises aillent également à la rencontre des étudiants à l'université**. Pour cela, s'il faut que les établissements d'enseignement supérieur les laissent avoir l'occasion d'échanger avec les étudiants et leur présenter leurs métiers et activités, il est essentiel que les entreprises s'investissent dans une démarche proactive de démarchage et de pédagogie vis-à-vis des futurs entrants sur le marché du travail¹⁴⁰.

¹⁴⁰ Pour plus d'informations, voir notamment : IMS, *Relations entreprises & universités. État des lieux des bonnes pratiques en matière d'insertion professionnelle*, avril 2012.

REMERCIEMENTS

L'Institut Montaigne remercie particulièrement les personnes suivantes pour leur contribution.

Membres du groupe de travail

- **Jean-Louis Chaussade**, directeur général, Suez Environnement, président du groupe de travail ;
- **Abdel Aïssou**, directeur général, Randstad ;
- **Vincent Calliger**, rapporteur du groupe de travail ;
- **Carine Chassol**, associée, Allen & Overy LLP ;
- **Inès Dauvergne**, responsable Diversité, IMS Entreprendre pour la Cité ;
- **Jean-François Fiorina**, directeur adjoint Grenoble École de Management, directeur de l'ESC Grenoble, président de l'association Passerelle ;
- **Saïd Hammouche**, directeur général, Mozaïk RH ;
- **Alain Harrari**, responsable Affaires publiques et diversité, Coca-Cola Entreprise ;
- **Mariam Khattab**, responsable du département Recrutement, Mozaïk RH ;
- **Isabelle Lamothe**, directrice générale adjointe, Altedia ;
- **Erwan Le Noan**, consultant, Altermind, rapporteur du groupe de travail ;
- **Jean-Claude Le Grand**, directeur du Développement international des ressources humaines – directeur Corporate diversités, L'Oréal ;
- **Laurence Malcorpi**, directrice de la Diversité et du Développement social, Suez environnement ;

- **Jean-Michel Monnot**, directeur de la Diversité Europe, Sodexo ;
- **Karine Montagut**, associée, Norton Rose Fullbright LLP ;
- **Denys Neymon**, directeur des ressources humaines, Suez environnement ;
- **Fama Niang**, fondatrice et directrice de Sawnd et Welkin Music ;
- **Frédérique Raoult**, directrice du Développement durable et de la Communication, Suez Environnement ;
- **Roland Rathelot**, économiste et chercheur associé, CREST ;
- **Matthieu Riché**, directeur de la Responsabilité sociale d'entreprise, Groupe Casino ;
- **Delphine Valtier**, directrice Diversité, Sanofi ;
- **Mansour Zoberi**, directeur de la Promotion de la diversité et de la solidarité, Groupe Casino.

Personnes auditionnées

- **Laure Bereni**, sociologue et chargée de recherche au CNRS ;
- **Cyril Delhay**, directeur du programme « Arts oratoires », Initiatives d'Excellence en Formations Innovantes, FORCCAST ;
- **Sandrine Devillard**, directrice associée senior, McKinsey & Company ;
- **Majid El Jarroudi**, délégué général, ADIVE ;
- **Hâkim Hallouch**, responsable du programme Égalité des chances et Diversité, Sciences Po ;
- **Marie-Hélène Mitjavile**, Conseiller d'État, membre de la CNIL.

Les opinions exprimées dans le présent rapport n'engagent ni les personnes citées, ni les institutions qu'elles représentent.

Glossaire¹⁴¹

- **Cooptation** : « fait de recruter, de nommer ses collaborateurs ou les membres d'une assemblée, d'un groupe parmi ses connaissances ou son réseau de connaissances. La cooptation engendre une forte reproduction sociale »¹⁴².
- **Critère de discrimination** : l'article 225-1 du Code pénal définit une liste de 20 critères prohibés que sont : l'origine, le sexe, l'identité sexuelle, les mœurs, l'orientation sexuelle, l'âge, la situation de famille, les caractéristiques génétiques, l'appartenance (réelle ou supposée) à une ethnie, à une nation ou à une race, les opinions politiques, les activités syndicales, les convictions religieuses, l'apparence physique, le patronyme, l'état de santé, le handicap, l'état de grossesse et le lieu de résidence.
- **CV anonyme** : « CV sur lequel n'apparaissent pas les éléments potentiellement vecteurs d'une sélection discriminatoire (âge, sexe, photo, lieu de naissance...) »¹⁴³.
- **Défenseur des droits** : autorité administrative indépendante¹⁴⁴. Le Défenseur des droits, nommé par le président de la République pour six ans, a pour mission de défendre les droits des citoyens face aux administrations et détient des prérogatives particulières pour la défense des droits de l'enfant, la lutte contre les discrimi-

¹⁴¹ Glossaire inspiré de celui disponible sur le site www.charte-diversite.com

¹⁴² www.charte-diversite.com

¹⁴³ *Ibid.*

¹⁴⁴ Le Défenseur des droits a été créé par la révision constitutionnelle du 23 juillet 2008 et institué par la loi organique du 29 mars 2011.

nations et le respect de la déontologie des activités de sécurité. Les missions de la HALDE lui ont été transférées depuis le 1^{er} mai 2011.

- **Discrimination** : toute action ou attitude qui conduit, à situation de départ identique, à un traitement défavorable de personnes du fait d'un ou plusieurs des 20 critères définis par l'article 225-1 du Code pénal, qu'une intention discriminante soit, ou non, à l'origine de cette situation¹⁴⁵. La discrimination peut être directe ou indirecte.
- **Discrimination positive** : « action qui vise à éliminer la discrimination passée ou actuelle subie par un groupe de personnes en leur accordant temporairement certains avantages préférentiels »¹⁴⁶.
- **Diversité ethnique** : au sens européen du terme, on appelle « ethniques » des statistiques sur les origines qui font simplement appel aux origines nationales et géographiques des parents. Par exemple, des chiffres relatifs aux « filles d'immigré portugais », aux « enfant d'immigrés algériens », etc., sont des données qualifiées d'« ethniques » en Europe. Ainsi, l'INSEE fait d'ores et déjà des statistiques ethniques.
- **Égalité des chances** : « actions destinées à faire en sorte que tous les individus partent du même « point de départ », au bénéfice d'individus ou de groupes potentiellement défavorisés »¹⁴⁷.

¹⁴⁵ HCl, *Lutte contre les discriminations : faire respecter le principe d'égalité*, 1998.

¹⁴⁶ www.chartre-diversite.com

¹⁴⁷ *Ibid.*

- **Égalité de traitement** : « démarche assurant un traitement totalement égal entre les personnes, sans prise en compte de leurs différences »¹⁴⁸.
- **HALDE** : la Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité¹⁴⁹, autorité administrative indépendante, a été créée en 2005 puis dissoute en 2011. Elle avait pour mission de lutter contre toutes les discriminations, directes ou indirectes. Elle avait également un rôle de promotion de l'égalité des chances auprès des différents acteurs de la société¹⁵⁰. Ses missions ont été reprises par le Défenseur des droits.
- **Immigrés** : personnes nées étrangères à l'étranger (frontières actuelles). Les immigrants représentent 10 % de la population des 18 - 50 ans résidant en France métropolitaine¹⁵¹.
- **Minorités visibles** : le concept de « minorités visibles » désigne les personnes dont la couleur de peau diffère de celle de la majeure partie de la population d'un pays. « Terme qui s'inspire du modèle canadien qui reconnaît et définit les minorités visibles »¹⁵².
- **Plafond de verre** : de l'anglais « glass ceiling ». Phénomène selon lequel la progression de carrière de certaines personnes (femmes, minorités visibles...) s'arrête à un certain niveau, au-dessus duquel se situent les postes à responsabilité¹⁵³.

¹⁴⁸ *Ibid.*

¹⁴⁹ Créée par la loi n° 2004-1486 du 30 décembre 2004.

¹⁵⁰ www.defenseurdesdroits.fr

¹⁵¹ *Trajectoires et origines, Op. cit.*

¹⁵² www.charte-diversite.com

¹⁵³ *Ibid.*

- **Paroi de verre** : phénomène selon lequel dans les entreprises où certaines personnes (femmes, minorités visibles, etc.) parviennent à atteindre des postes élevés, ces derniers se trouvent dans des départements réputés non stratégiques ou n'ouvrant pas la voie aux postes les plus stratégiques (exemple : administration, communication).
- **Rapport de situation comparée** : rapport permettant de comparer les conditions générales d'emploi et de formation des hommes et des femmes au sein des entreprises afin d'être en mesure de définir les actions à mener pour supprimer les inégalités. Ce rapport, rendu obligatoire pour toutes les entreprises de plus de 50 salariés¹⁵⁴, doit être réalisé annuellement.
- **Responsabilité sociétale des entreprises (RSE)** : aussi appelée responsabilité sociale des entreprises, elle est pensée comme une « forme de participation des entreprises aux enjeux du développement durable. L'enjeu est que les entreprises prennent en considération les préoccupations sociales, environnementales, et économiques dans leurs activités »¹⁵⁵.
- **Testing ou « test de discrimination »** : opération qui vise à déceler des comportements discriminatoires en effectuant successivement des démarches analogues au nom de personnes différentes par leur seule « origine » ou un autre critère prohibé : par exemple en candidatant pour un même poste ou en répondant à une offre de logement.

¹⁵⁴ Loi du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, dite loi Génisson.

¹⁵⁵ www.developpement-durable.gouv.fr

- **Zones d'éducation prioritaires (ZEP) :** zones géographiques dans lesquelles sont situés des établissements scolaires dotés de moyens supplémentaires afin de pallier des difficultés d'ordre scolaire et social. Elles ont été créées en 1981¹⁵⁶ dans le but de combattre l'échec scolaire. Les ZEP ont été remplacées par les réseaux ambition réussite (RAR) et les réseaux de réussite scolaire (RRS) en 2006¹⁵⁷.

Lutte contre les discriminations et politiques de diversité en France : quelques dates clés

- 1972 :** Loi « Pleven » contre le racisme
- 1981 :** Émeutes dans le quartier des Minguettes (Lyon)
- 1983 :** Arrivée à Paris de la « Marche pour l'Égalité et contre le Racisme », Marseille- Paris
- 1984 :** Création de SOS Racisme
- 1986 :** Création d'IMS Entreprendre pour la cité
- 1997 :** Constitution du club Averroès pour les Médias
- 1998 :** Victoire de l'équipe de France de football à la coupe du monde (juillet)
- 2001 :** Instauration de la procédure « Convention éducation prioritaire » à Sciences Po
- 2002 :** Lancement de l'opération « Talents des Cités » attribuant des bourses de 5 000 euros à de jeunes entrepreneurs de 20 à 35 ans

¹⁵⁶ Circulaire interministérielle EN n° 81-238 du 1^{er} juillet 1981 relative à la création des zones d'éducation prioritaire.

¹⁵⁷ www.ozp.fr

2002 : Création du journal Respect Mag

2004 : Charte de la diversité

Création du Club du XXI^e siècle

Loi n° 2004-1486 du 30 décembre 2004 créant la HALDE

Parution des rapports de l'Institut Montaigne : *Les oubliés de l'égalité des chances* (janvier 2004) ; *Ni quotas, ni indifférence : l'entreprise et l'égalité positive* (octobre 2004) ; *Des entreprises aux couleurs de la France* (novembre 2004)

Rapport sur la diversité dans la fonction publique, Ministère de la fonction publique et de la réforme de l'État

2005 : Discours de N. Sarkozy sur la discrimination positive (26 octobre)

Violences urbaines partant de Clichy-sous-Bois

2006 : « Égalité des chances », grande cause nationale et « tour de France de la diversité » d'Azouz Begag

Accord national interprofessionnel relatif à la diversité dans l'entreprise signé par la CGT, le MEDEF, la CFTC, la CGT et FO (12 octobre)

Création de l'Observatoire des discriminations de J.-F. Amadieu

2007 : Création de Mozaïk RH

Création de la BAC, *Business Angel des Cités*

Ouverture de classes préparatoires intégrées à l'ENM

2008 : Label Diversité

2009 : Ouverture d'une classe préparatoire intégrée à l'ESJ Lille avec le Bondyblog

2011 : Mise en place du Défenseur des droits

Sentiment de discriminations en fonction du lien à l'immigration

Discriminations situationnelles selon la sphère où elles se produisent, parmi les personnes ayant rencontré au moins une situation discriminatoire, par origine détaillée (en %).

		Éducation (a)	Emploi (b)	Chômage (c)	Santé	Logement (d)	Services (e)
DOM	Migrants	28	14	59	11	9	58
	Descendants	38	21	42	6	9	60
Algérie	Migrants	43	19	54	8	23	56
	Descendants	49	15	43	11	16	50
Maroc et Tunisie	Migrants	41	24	58	12	21	54
	Descendants	43	17	57	11	11	57
Afrique subsaharienne	Migrants	35	21	53	11	21	60
	Descendants	42	23	42	9	11	60
Asie du Sud Est	Migrants	16	21	49	8	12	52
	Descendants	27	13	61	8	9	64
Turquie	Migrants	37	29	37	11	8	62
	Descendants	47	22	68	12	12	60
Portugal	Migrants	51	17	73	4	9	34
	Descendants	27	17	53	7	4	55
Espagne et Italie	Migrants	35	24	77	4	20	47
	Descendants	29	16	48	5	6	44
UE27	Migrants	31	15	50	7	6	48
	Descendants	20	12	32	13	7	48
Immigrés venus adulte		25	22	59	11	21	58
Immigrés venus enfant		42	18	48	7	13	51
Descendants de parents immigrés		44	15	50	10	10	52
Descendants de couple mixte		28	18	46	8	10	52
Population majoritaire France métropolitaine		15	22	42	9	9	50

Source : Enquête *Trajectoires et Origines*, INED-INSEE, 2008.

Champ : personnes âgées de 18 à 50 ans ayant rencontré au moins une situation discriminatoire. (a) personnes ayant été scolarisées en France concernées ; (b) l'indicateur porte sur l'activité professionnelle et sont concernées l'ensemble des personnes en emploi ; (c) l'indicateur porte sur la recherche d'emploi et sont concernées les personnes au chômage (d) personnes ayant décohabité de chez leurs parents ; (e) personnes ayant fréquenté l'un des services listés.

Lecture : parmi les personnes ayant rencontré au moins une situation discriminatoire, 44 % des descendants de parents immigrés expriment une discrimination dans l'éducation.

Motifs de discrimination déclarés par sphère

	Discrimination ethnique					Discrimination liée au sexe				
	Éducation	Emploi	Chômage	Logement	Services	Éducation	Emploi	Chômage	Logement	Services
Immigrés arrivés adultes	96	83	83	91	85	2	10	2	0	2
Immigrés arrivés enfants	88	63	65	82	78	1	15	13	1	5
Descendants 2 parents immigrés	87	48	67	85	72	5	13	7	1	9
Descendants 1 parent immigré	72	32	40	58	36	3	25	14	5	13
Population majoritaire	33	4	5	n.s.	8	12	22	18	12	13
Ensemble	58	19	29	48	28	8	20	14	7	11

Source : *Ibid.*

Champ : personnes âgées de 18 à 50 ans ayant déclaré des discriminations.

Parmi les immigrés arrivés adultes ayant déclaré une discrimination dans l'éducation, 96 % évoquent une discrimination ethnique.

Remarque : la discrimination ethnique regroupe la discrimination fondée sur les origines et la couleur de la peau.

N.s. : non significatif.

BIBLIOGRAPHIE SÉLECTIVE

- Isabelle Barth, Christophe Falcoz, *Le management de la diversité : enjeux, fondements et pratiques*, 2007
- Philippe Bataille, *Le racisme au travail*, 1997
- Jean-Michel Belorgey, *Lutter contre les discriminations*, Rapport à Mme la ministre de l'Emploi et de la Solidarité, 1999
- Laurent Blivet, *Ni quotas, ni indifférence : l'entreprise et l'égalité positive*, Institut Montaigne, 2004
- Jeannette Bougrab, Hughes Moutouh, Frédéric Louergue, *Lutter contre les discriminations dans l'accès au marché de l'emploi et la vie professionnelle quotidienne*, Secrétariat National de l'UMP, 2003
- Thierry Brenet, *La diversité dans l'entreprise - Les bonnes pratiques*, AFNOR, 2010
- Gwenaëlle Calvès, *La discrimination positive, Que Sais-Je ?*, PUF, 2004
- Conférence des Grandes Écoles, *Origine sociale des élèves : ce qu'il en est exactement*, 2005
- Christine Charlotin, Yazid Sabeg, *La diversité dans l'entreprise : comment la réaliser ?*, 2006
- Conseil d'État, *Sur le principe d'égalité*, 1996
- Annie Cornet, Philippe Warland, Christian Pinson, *GRH et gestion de la diversité*, 2008
- Ronald Dworkin, *Are quotas unfair? A matter of principle*, 1985
- Vincent Edin, Saïd Hammouche, *Chronique de la discrimination ordinaire*, janvier 2012.
- Ariane Ghirardello, *La discrimination sur le marché du travail : du problème de coordination à l'égalité dans l'emploi*, Thèse pour le doctorat en sciences économiques, Université Paris-X Nanterre, 2003
- Institut Montaigne, *Ouvrir les grandes écoles à la diversité*, 2006
- Gilles Kepel (dir.), *Banlieue de la République*, 2012

- Eric Keslassy, *De la discrimination positive*, 2004
- Eric Keslassy, *Ouvrir la politique à la diversité*, Institut Montaigne, 2009
- Eric Keslassy, *Quelle place pour les minorités visibles ?*, Institut Montaigne, 2010
- Denis Lacorne, Emmanuelle Le Texier, Olivier Esteves, *Les politiques de la diversité : expériences anglaise et américaine*, 2010
- Marco Martiniello, *La démocratie multiculturelle : citoyenneté, diversité, justice sociale*, 2011
- Olivier Masclet, *Sociologie de la diversité*, 2012
- Laurence Méhaignerie, Yazid Sabeg, *Les oubliés de l'égalité des chances*, Institut Montaigne, 2004
- Gérard Noiriel, *Le creuset français*, Points-Histoire, 1992
- Jean-Marie Peretti, *Tous différents : gérer la diversité dans l'entreprise*, 2006
- John Rawls, *A theory of justice*, 1971
- Réjane Sénac-Slawinski, *L'invention de la diversité*, 2012
- Xavier de Souza Briggs, *Social capital and segregation: race, connections and inequality in America*, 2002
- Aziz Senni, *L'ascenseur social est en panne. J'ai pris l'escalier*, 2005
- Emmanuel Todd, *La France et ses immigrés*, 1994
- Michèle Tribalat, *Les yeux grands fermés (L'immigration en France)*, 2010
- Michel Vandenbroeck, *Éduquer nos enfants à la diversité : Sociale, culturelle, ethnique, familiale ?*, 2005
- Mouna Viprey, *L'insertion des jeunes d'origine étrangère*, Conseil économique et social, 2002
- Patrick Weil, *La République et sa diversité. Immigration, intégration, discriminations*, 2005

LES PUBLICATIONS DE L'INSTITUT MONTAIGNE

- Et la confiance, bordel ? (août 2014)
- Gaz de schiste : comment avancer (juillet 2014)
- Pour une véritable politique publique du renseignement (juin 2014)
- Rester le leader mondial du tourisme, un enjeu vital pour la France (juin 2014)
- 1 151 milliards d'euros de dépenses publiques : quels résultats ? (février 2014)
- Comment renforcer l'Europe politique (janvier 2014)
- Améliorer l'équité et l'efficacité de l'assurance chômage (décembre 2013)
- Santé : faire le pari de l'innovation (décembre 2013)
- Afrique-France : mettre en œuvre le co-développement
Contribution au XXVI^e sommet Afrique-France (décembre 2013)
- Chômage : inverser la courbe (octobre 2013)
- Mettre la fiscalité au service de la croissance (septembre 2013)
- Vive le long terme ! Les entreprises familiales au service de la croissance et de l'emploi (septembre 2013)
- Habitat : pour une transition énergétique ambitieuse (septembre 2013)
- Commerce extérieur : refuser le déclin
Propositions pour renforcer notre présence dans les échanges internationaux (juillet 2013)
- Pour des logements sobres en consommation d'énergie (juillet 2013)

- 10 propositions pour refonder le patronat (juin 2013)
- Accès aux soins : en finir avec la fracture territoriale (mai 2013)
- Nouvelle réglementation européenne des agences de notation : quels bénéfices attendre ? (avril 2013)
- Remettre la formation professionnelle au service de l'emploi et de la compétitivité (mars 2013)
- Faire vivre la promesse laïque (mars 2013)
- Pour un « New Deal » numérique (février 2013)
- Intérêt général : que peut l'entreprise ? (janvier 2013)
- Redonner sens et efficacité à la dépense publique
15 propositions pour 60 milliards d'économies (décembre 2012)
- Les juges et l'économie : une défiance française ? (décembre 2012)
- Restaurer la compétitivité de l'économie française (novembre 2012)
- Faire de la transition énergétique un levier de compétitivité (novembre 2012)
- Réformer la mise en examen Un impératif pour renforcer l'État de droit (novembre 2012)
- Transport de voyageurs : comment réformer un modèle à bout de souffle ? (novembre 2012)
- Comment concilier régulation financière et croissance : 20 propositions (novembre 2012)
- Taxe professionnelle et finances locales : premier pas vers une réforme globale ? (septembre 2012)
- Remettre la notation financière à sa juste place (juillet 2012)

- Réformer par temps de crise (mai 2012)
- Insatisfaction au travail : sortir de l'exception française (avril 2012)
- Vademecum 2007 – 2012 : Objectif Croissance (mars 2012)
- Financement des entreprises : propositions pour la présidentielle (mars 2012)
- Une fiscalité au service de la « social compétitivité » (mars 2012)
- La France au miroir de l'Italie (février 2012)
- Pour des réseaux électriques intelligents (février 2012)
- Un CDI pour tous (novembre 2011)
- Repenser la politique familiale (octobre 2011)
- Formation professionnelle : pour en finir avec les réformes inabouties (octobre 2011)
- Banlieue de la République (septembre 2011)
- De la naissance à la croissance : comment développer nos PME (juin 2011)
- Reconstruire le dialogue social (juin 2011)
- Adapter la formation des ingénieurs à la mondialisation (février 2011)
- « Vous avez le droit de garder le silence... »
Comment réformer la garde à vue (décembre 2010)
- Gone for Good? Partis pour de bon ?
Les expatriés de l'enseignement supérieur français aux États-Unis
(novembre 2010)
- 15 propositions pour l'emploi des jeunes et des seniors (septembre 2010)

- Afrique - France. Réinventer le co-développement (juin 2010)
- Vaincre l'échec à l'école primaire (avril 2010)
- Pour un Eurobond. Une stratégie coordonnée pour sortir de la crise (février 2010)
- Réforme des retraites : vers un big-bang ? (mai 2009)
- Mesurer la qualité des soins (février 2009)
- Ouvrir la politique à la diversité (janvier 2009)
- Engager le citoyen dans la vie associative (novembre 2008)
- Comment rendre la prison (enfin) utile (septembre 2008)
- Infrastructures de transport : lesquelles bâtir, comment les choisir ? (juillet 2008)
- HLM, parc privé
Deux pistes pour que tous aient un toit (juin 2008)
- Comment communiquer la réforme (mai 2008)
- Après le Japon, la France...
Faire du vieillissement un moteur de croissance (décembre 2007)
- Au nom de l'Islam... Quel dialogue avec les minorités musulmanes en Europe ?
(septembre 2007)
- L'exemple inattendu des Vets
Comment ressusciter un système public de santé (juin 2007)
- Vademecum 2007-2012
Moderniser la France (mai 2007)
- Après Erasmus, Amicus
Pour un service civique universel européen (avril 2007)
- Quelle politique de l'énergie pour l'Union européenne ?
(mars 2007)
- Sortir de l'immobilité sociale à la française (novembre 2006)

- Avoir des leaders dans la compétition universitaire mondiale (octobre 2006)
- Comment sauver la presse quotidienne d'information (août 2006)
- Pourquoi nos PME ne grandissent pas (juillet 2006)
- Mondialisation : réconcilier la France avec la compétitivité (juin 2006)
- TVA, CSG, IR, cotisations...
Comment financer la protection sociale (mai 2006)
- Pauvreté, exclusion : ce que peut faire l'entreprise (février 2006)
- Ouvrir les grandes écoles à la diversité (janvier 2006)
- Immobilier de l'État : quoi vendre, pourquoi, comment (décembre 2005)
- 15 pistes (parmi d'autres...) pour moderniser la sphère publique (novembre 2005)
- Ambition pour l'agriculture, libertés pour les agriculteurs (juillet 2005)
- Hôpital : le modèle invisible (juin 2005)
- Un Contrôleur général pour les Finances publiques (février 2005)
- Les oubliés de l'égalité des chances (janvier 2004 - Réédition septembre 2005)

Pour les publications antérieures se référer à notre site internet :

www.institutmontaigne.org

INSTITUT MONTAIGNE



3i France
Adminext
Aegis Media France
Affaires Publiques Consultants
Air France - KLM
Allen&Overy
Allianz
Areva
Association Passerelle
AT Kearney
August & Debouzy Avocats
AXA
Baker & McKenzie
BearingPoint
BNI France et Belgique
BNP Paribas
Bolloré
Bouygues
BPCE
Caisse des Dépôts
Cap Gemini
Carbonnier Lamaze & Rasle
Carrefour
CGI France
Cisco
CNP Assurances
La Compagnie financière Edmond de Rothschild
Crédit Agricole
Cremolini
Davis Polk & Wardwell
De Pardieu Brocas Maffei
Development Institute International
EADS
EDF
Egon Zehnder International
Eurazeo
Eurostar
France Telecom
GDF SUEZ
Générale de Santé
Groupama
Hamer & Cie
Henner
HSBC France
IBM
International SOS
ISRP
Jalma
Jeantet Associés
KPMG SA
Kurt Salmon
La Banque Postale
Lazard Frères
Linedata Services
LIR
LVMH
M6

SOUTIENNENT L'INSTITUT MONTAIGNE

INSTITUT MONTAIGNE



MACSF
Malakoff Médéric
Mazars
McKinsey & Company
Média Participations
Mercer
Michel Tudel & Associés
Microsoft France
Ngo Cohen Amir-Aslani & Associés
OBEA
Ondra Partners
PAI Partners
Pierre & Vacances
PriceWaterhouseCoopers
Radiall
Raise
Rallye - Casino
Randstad
RATP
RBS France
Redex
Réseau Ferré de France
REXEL
Ricol, Lasteyrie & Associés
Roland Berger Strategy Consultants
Rothschild & Cie
RTE
Sanofi aventis
Santéclair
Schneider Electric Industries SA
Servier Monde
SFR
Sia Partners
Siaci Saint Honoré
SNCF
Sodexo
Sorin Group
Stallergènes
Suez Environnement
Tecnnet Participations
The Boston Consulting Group
Tilder
Total
Vallourec
Vedici
Veolia
Vinci
Vivendi
Voyageurs du monde
Wendel
WordAppeal

SOUTIENNENT L'INSTITUT MONTAIGNE

Imprimé en France
Dépôt légal : septembre 2014
ISSN : 1771-6756
Achevé d'imprimer en septembre 2014

INSTITUT MONTAIGNE



COMITÉ DIRECTEUR

Claude Bébéar Président

Henri Lachmann Vice-président et trésorier

Emmanuelle Barbara, *Managing partner*, August & Debouzy Avocats

Nicolas Baverez avocat Gibson Dunn & Crutcher

Jacques Bentz Président, Tecnet Participations

Mireille Faugère Conseiller Maître, Cour des comptes

Christian Forestier, Ancien recteur

Marwan Lahoud, Directeur général délégué, Airbus Group

Natalie Rastoin Directrice générale, Ogilvy France

Jean-Paul Tran Thiet Avocat associé, White & Case

Arnaud Vaissie PDG, Président-directeur général, International SOS

Philippe Wahl Président-directeur général, Groupe La Poste

Lionel Zinsou Président, PAI partners

PRÉSIDENT D'HONNEUR

Bernard de La Rochefoucauld Président, Les Parcs et Jardins de France

CONSEIL D'ORIENTATION

PRÉSIDENT

Ezra Suleiman Professeur, Princeton University

Benoit d'Angelin, président d'Ondra Partners

Frank Bournois Co-Directeur du CIFFOP

Pierre Cahuc Professeur d'économie, École Polytechnique

Loraine Donnedieu de Vabres Avocate, associée gérante, JeantetAssociés

Pierre Godé Vice-président, Groupe LVMH

Michel Godet Professeur, Cnam

Françoise Holder, Administrateur, Groupe Holder

Philippe Josse Conseiller d'État

Marianne Laigneau Directrice des ressources humaines, EDF

Sophie Pedder Correspondante à Paris, *The Economist*

Hélène Rey Professeur d'économie, London Business School

Laurent Bigorgne Directeur



Dix ans de politiques de diversité : quel bilan ?

En 2004, l'Institut Montaigne publiait *Les oubliés de l'égalité des chances*, qui dressait le constat accablant de l'exclusion dont étaient victimes les personnes issues de la diversité.

Dix ans après la sortie de ce rapport, quel bilan tirer des actions qui ont été mises en place par des acteurs publics et privés ?

Ce rapport dresse le bilan des évolutions des politiques de promotion de la diversité à raison de quatre critères : l'âge, le genre, le handicap et l'ethnicité, dans deux secteurs clés que sont l'éducation et l'emploi. Or, les critères de discrimination concernant l'origine, bien que perçus comme majeurs, restent probablement les plus mal connus. La promotion de la diversité ethnique souffre de données lacunaires qui rendent impossible la mise en place de dispositifs efficaces de lutte contre les discriminations, pesant sur la cohésion sociale de notre pays.