

DISCRIMINATION POSITIVE À LA FRANÇAISE: l'impossible combat contre les inégalités liées à l'origine

L'objectif de ce projet est de décrire les politiques de diversité dans l'entreprise en France et d'analyser leurs difficultés à composer avec un cadre législatif et politique fondamentalement réticent à repérer et cibler des catégories de populations définies par leurs origines. Il se fondera sur l'étude d'une expérimentation auprès d'un réseau d'entreprises ainsi que sur la conduite d'entretiens auprès de jeunes bénéficiaires d'un programme d'aide à l'insertion professionnelle.

Équipe du projet :

Mirna Safi

Chargée de recherche et enseignante à Sciences Po (OSC)

Alexandre Diallo

Assistant de recherche à Sciences Po

Bibliographie

Bereni, Laure. 2009. « Faire de la diversité une richesse pour l'entreprise. La transformation d'une contrainte juridique en catégorie managériale » *Raisons Politiques* 35(3):87-105.

Calvès, Gwénaële. 2004. « Les politiques françaises de discrimination positive : trois spécificités. » *Pouvoirs* 111(4):29-40.

Doytcheva, Milena. 2009. « Réinterprétations et usages sélectifs de la diversité dans les politiques des entreprises. » *Raisons Politiques* 35(3): 107-23.

Edelman Lauren. and Fuller-Riggs Sally. 2001. « Diversity Rhetoric and the Managerialization of Law », *American Journal of Sociology*, vol. 106, no 6.

Fassin, Didier. 2002. « L'invention française de la discrimination », *Revue Française de Science Politique*, vol. 52, no 4.

Kelly, Erin and Dobbin, Frank. 1998. « How Affirmative Action Became Diversity Management: Employer Response to Antidiscrimination Law, 1961-1996 ». *American Behavioral Scientist* 41:960-984

Sabbagh, Daniel. 2009. « L'itinéraire contemporain de la « diversité » aux Etats-Unis : de l'instrumentalisation à l'institutionnalisation ? » *Raisons Politiques* 35(3):31-47.

Thomas, Roosevelt.R. 1990. « From Affirmative Action to Affirming Diversity », *Harvard Business Review*, vol.68, no 2.

Ce projet a obtenu le soutien du LIEPP et de la chaire de sécurisation des parcours professionnels

Emergence de la diversité dans l'entreprise en France

En France, à partir des années 2000, la question de la discrimination à l'encontre des Français issus des minorités ethno-raciales a connu une visibilité plus grande dans le débat public et scientifique. La loi du 16 novembre 2001 ainsi que la création de la Halde en 2004 ont permis de renforcer le cadre législatif de lutte contre toutes les formes de discriminations rencontrées dans le monde du travail ainsi que dans la vie quotidienne. Par ailleurs, les propositions contenues dans les rapports Fauroux et Versini (2004) ont permis d'orienter le débat vers une logique d'action.

A partir de 2005, l'enquête Emploi permet de comparer pour la première fois la situation des descendants d'immigrés à celle de leurs homologues sans ascendance migratoire. Elle révèle de fortes inégalités notamment dans l'accès à l'emploi qui touchent les enfants d'immigrés d'origine africaine.

C'est dans ce contexte que le monde de l'entreprise s'est emparé du combat antidiscrimination:

- En 2004, les rapports Sabeg et Bébéar véhiculent l'idée que les entreprises françaises ont compris la nécessité d'ouvrir leurs portes aux jeunes issus de l'immigration.
- Cela s'est traduit par le lancement de « la charte de la diversité » en 2004 et du Label « Diversité » en 2008.

Comme le montrent les travaux de Laure Bereni et de Milena Doytcheva, la notion de diversité était à l'origine essentiellement mobilisée pour désigner les personnes issues de l'immigration, parfois qualifiées de minorités visibles ou de jeunes des quartiers. Son sens s'est ensuite élargi aux inégalités qui touchent les femmes, les personnes handicapées, les seniors, etc.

La majorité des programmes anti-discrimination a plutôt visé ce type d'inégalités ayant l'avantage d'être quantifiables. La promotion de la diversité ethnique s'est limitée à la description de quelques actions positives qui restent confinées dans des initiatives privées et non coordonnées.



Méthodologie

Cette recherche repose sur la réalisation d'une grande enquête, à caractère qualitatif et quantitatif, au sein d'un réseau d'entreprises. Démarrée en pleine période d'effervescence du milieu entrepreneurial sur ces questions, l'expérimentation a duré six ans et s'est inspiré des procédures développées dans les cabinets de recrutement. Son objectif était de promouvoir l'emploi des jeunes diplômés (bac+2 à bac+5) issus des « minorités visibles ». Les entreprises partenaires s'engageaient alors à ouvrir la possibilité d'un premier entretien aux candidats sélectionnés par la cellule responsable de cette expérimentation.

Ce projet de recherche comprend deux volets:

- Le premier consiste à décrire cette expérimentation au prisme des politiques de lutte contre les inégalités et les discriminations en France. Nous examinerons le caractère paradoxal des politiques françaises dans ce domaine et leurs principales limitations.
- Le deuxième consiste à dresser une évaluation ex-post de cette expérimentation. Des milliers de CV reçus par la cellule seront utilisés pour constituer une base de données permettant d'analyser les trajectoires professionnelles des candidats, des candidats, leurs caractéristiques sociodémographiques, etc. Nous réaliserons des entretiens qualitatifs auprès d'un échantillon de bénéficiaires afin de mesurer l'effet de cette expérimentation sur leurs parcours professionnels.

Premières étapes et avancement du projet

Plusieurs entretiens ont déjà été réalisés avec la personne en charge de ce programme d'insertion professionnelle. Les témoignages collectés sont d'une grande richesse pour l'analyse des spécificités de la lutte contre les discriminations liées à l'origine en France et le rapport entre les différents acteurs qui y sont impliqués (l'Etat, le milieu entrepreneurial, les associations, la recherche, etc.)

Ces entretiens ont été menés en parallèle avec un travail de synthèse des travaux sur les politiques de diversité dans l'entreprise qui recense les études françaises, européennes et américaines et adopte une perspective comparative.

Par ailleurs, les premières pierres de l'enquête qui servira à l'évaluation du dispositif ont été posées. Un guide d'entretien est en cours de réalisation. La collecte des CV et la conception de la base de données quantitatives sont en cours.

* Ce projet bénéficie du soutien apporté par l'ANR et l'État au titre du programme d'Investissements d'avenir. (ANR-11-LABX-0091 & ANR-11-IDEX-0005-02)