



Compte-rendu

Petit Déjeuner Débat – 28 Avril 2005

Gestion de la diversité dans l'entreprise

Des outils statistiques pour mesurer la diversité des origines

Quels obstacles aujourd'hui et quelles solutions pour demain ?



COMMISSION EUROPÉENNE
Fonds social européen

En partenariat avec



COMMISSION EUROPÉENNE
Fonds social européen



GRUPE LA POSTE

Sommaire

Accueil et présentation des actions de La Poste en faveur de la diversité	1
Patrick WIDLOECHER Directeur du Développement Durable, groupe La Poste	
Propos introductifs	2
Alexandra PALT IMS-Entreprendre pour la Cité Marc CHEB SUN Rédacteur en Chef de <i>Respect Magazine</i>	
La mesure de la diversité et la protection des données personnelles	4
Anne DEBET Membre de la CNIL, Rapporteur du Groupe de Travail « Diversité et Protection des Données Personnelles »	
La mesure dans les programmes d'égalité dans l'emploi : comparaisons internationales	7
Patrick SIMON Sociodémographe, Chercheur à l'INED	
Un essai de recensement de la diversité des origines : l'étude patronymique chez Casino	11
Mansour ZOBARI Directeur de la Politique de la Ville et de la Solidarité, Groupe Casino Annie MAGUER Directrice des Etudes, ISM Corum	
Mesurer la diversité dans l'entreprise : protocole expérimental	14
Laurence MEHAIGNERIE Coordinatrice du lancement de la Charte de la Diversité Chercheur Associé à l'Institut Montaigne	
Débat	19

Accueil et présentation des actions de La Poste en faveur de la diversité

Patrick WIDLOECHER

Directeur du Développement Durable, Groupe La Poste

Je suis heureux de vous accueillir dans les locaux de La Poste. La Direction du Développement durable de La Poste a été créée il y a deux ans à l'initiative du Président Jean-Paul Bailly. Nous nous sommes surtout intéressés au volet environnemental du développement durable, sur lequel nous étions peu avancés. Pour ce qui est du volet social et économique, nous jouons un rôle d'alerte et d'aiguillon. Avec 300 000 collaborateurs en France et 15 000 salariés à l'étranger, une entreprise de main d'œuvre comme la Poste ne peut pas éluder la question du social.

Il y a quelques années, nous avons conclu un accord sur le handicap pour favoriser l'embauche de personnes handicapées, mais aussi pour faciliter l'accueil de clients handicapés dans nos services. Nous avons également élaboré un accord sur l'égalité professionnelle hommes-femmes, qui a été signé par l'ensemble de nos organisations syndicales – notamment la CGT qui est la plus représentée dans le Groupe. Cette adhésion unanime était inédite pour La Poste. Cela prouve que le développement durable, notamment dans sa composante sociale, est un facteur de motivation interne et de consensus.

La Direction du Développement Durable de La Poste a invité Alexandra Palt il y a quelques mois pour réfléchir sur la diversité dans l'entreprise. Nous en sommes encore à l'étape de la réflexion, sans être encore passés à l'action. Nous avons donc beaucoup à apprendre de vos débats.

Dans les huit prochaines années, La Poste verra partir en retraite près de 100 000 salariés. Elle devra en recruter plusieurs dizaines de milliers. Nous nous devons donc d'ouvrir notre recrutement. Sur 300 000 postiers aujourd'hui, seuls 85 sont de nationalité étrangère. Longtemps, l'Administration n'a pas permis de recruter des personnels d'origine étrangère. Cette règle a maintenant disparu, mais la diversité des recrutements ne s'est pas instaurée pour autant. Nous espérons progresser sur cette voie.

Propos introductifs

Alexandra PALT

Responsable Pôle Diversité, IMS-Entreprendre pour la Cité

Toutes les entreprises qui s'engagent dans une politique de diversité nous interrogent sur l'évaluation d'une telle démarche. Il nous semblait donc important de vous apporter des éléments de réflexion en la matière, et de vous éclairer sur le cadre légal français ainsi que sur les expériences menées dans d'autres pays.

Nous sommes convaincus qu'il sera nécessaire d'effectuer une mesure statistique de cette question, qui reste encore souvent taboue ou ignorée dans les entreprises. La plupart des entreprises affirme ne recruter qu'au vu des compétences, mais la réalité est plus complexe. Les « plafonds de verre » sont une réalité et concernent non seulement les femmes, mais aussi les Français d'origine étrangère. Seules des données chiffrées nous permettront de lever ce tabou. Par ailleurs, nous constatons que la discrimination est le plus souvent « systémique », c'est à dire qu'elle n'est pas consciente ni intentionnelle, mais émane d'un système. Les enquêtes statistiques nous aideront à prouver que cette discrimination est réelle, et nous permettront de cesser de nous cantonner à la seule dimension de la perception ou du ressenti.

Nombre de dirigeants d'entreprises ou de responsables des ressources humaines sont conscients que ce phénomène doit être mesuré. Ils craignent toutefois de rencontrer des résistances de la part des salariés, en particulier de ceux qui appartiennent à des minorités visibles. Ce type de réaction peut survenir, mais il est néanmoins possible de susciter l'adhésion des salariés à un tel outil statistique. Ceci nécessite plusieurs conditions préalables. Ainsi, l'outil de mesure statistique doit s'inscrire dans une véritable politique de diversité. Il doit résulter d'une volonté forte des dirigeants, et doit être assorti d'une communication interne soutenue.

Notre rencontre s'inscrit dans le cadre d'un projet Equal financé par le Fonds Social Européen avec le soutien du FASILD et de la Direction de la Population et des Migrations (DPM) du Ministère de l'Emploi. Ce projet regroupe quatre entreprises partenaires : Adecco, IKEA, PSA et AXA, ainsi que l'ANDCP, réseau de cadres de la fonction RH. Il a pour objectif de mettre en place des politiques de diversité au sein des entreprises, d'échanger sur les expérimentations et de trouver de nouvelles voies en matière de gestion de la diversité.

Je cède la parole à Marc Cheb Sun, rédacteur en chef de *Respect Magazine*, qui animera nos débats.

Marc CHEB SUN

Rédacteur en Chef de *Respect Magazine*

Il y a quelques années, lorsque nous avons projeté de créer le magazine *Respect*, nous avons dû prouver que la question de l'émergence des nouveaux visages de la France constituait un enjeu pour toute la société française et ne recouvrait pas une problématique uniquement communautaire. Il incombe à chacun, quel que soit son parcours, de se réappropriier la question de la diversité.

La quantification est certes complexe, mais elle est également riche. La définition d'une minorité peut être une donnée objective, qui reconnaît la place d'une composante dans un groupe. Toutefois, elle est aussi très subjective : comment se définit-on soi-même, et comment définit-on

les autres ? Quels critères retient-on, et dans quel contexte historique et culturel s'inscrivent ces critères ?

Il en va donc de la perception d'individus dans un groupe. S'il semble de plus en plus inévitable de poser la question de la quantification, les interrogations éthiques que soulève ce sujet ne doivent pas être niées. Il faut se départir de toute autosatisfaction qui nierait soit la problématique, soit le contexte dans lequel s'est construite et évolue l'identité française. Il est également utile d'étudier avec une attitude bienveillante, mais aussi critique, ce qui se pratique dans d'autres pays. Cela doit nous aider à remettre en cause nos habitudes et nos comportements.

Le traitement de la question de la diversité comporte deux risques majeurs :

- en rester aux déclarations de bonnes intentions sans agir ni se donner de perspectives concrètes d'évolution ;
- faire des effets d'annonce, qui seront contre-productifs s'ils sont ressentis comme de nouveaux codes de conduite.

Chacun doit s'approprier ce sujet et se sentir investi dans les changements qui sont en cours. La place des minorités est certainement l'un des enjeux les plus significatifs de l'évolution d'une société, de sa capacité à se regarder elle-même et à regarder les autres sans appréhension ni *a priori* et en assumant son histoire. Chacun d'entre nous peut être porteur d'une ou de plusieurs formes de différences. Il est donc nécessaire de nous confronter ensemble, quelle que soit notre histoire personnelle et collective, à cette problématique.

La mesure de la diversité et la protection des données personnelles

Anne DEBET

Membre de la CNIL, Rapporteur du Groupe de Travail « Diversité et Protection des Données Personnelles »

Les entreprises se demandent souvent dans quelle mesure la loi leur permet de mener des études statistiques pour mesurer la diversité. Dans ce cadre, le Président de la CNIL, Alex Türk, a souhaité mettre en place un groupe de travail pour réfléchir à la diversité et à la protection des données personnelles. Le problème étant posé par les entreprises, il importait que la CNIL commence à y réfléchir avant que des dossiers ne lui soient présentés. Ce groupe de travail devrait rendre un premier rapport en juin. Je ne peux pas préjuger des conclusions qu'il émettra quant aux possibilités offertes par la loi Informatique et Libertés.

De manière générale, les études statistiques doivent respecter la loi Informatique et Libertés du 6 janvier 1978 - modifiée le 6 août 2004. Seules les études totalement anonymes en sont dispensées. Cette possibilité risque toutefois de ne pas répondre aux besoins des entreprises.

Pour le reste, les traitements statistiques sont soumis à la loi du 6 janvier 1978. Le cadre législatif français est parfois jugé trop strict. La CNIL se voit également reprocher de refuser trop systématiquement ce type d'enquête. Ces affirmations, plus ou moins justifiées, méritent d'être approfondies. C'est bien l'objet du groupe de travail qui a été constitué.

Mon propos portera uniquement sur les enquêtes statistiques : comment le cadre juridique français permet-il la mise en œuvre de ces enquêtes au sein des entreprises ?

I. Règles spécifiques au traitement des données dites sensibles

1. Définition des données sensibles

La loi Informatique et Libertés soumet à un régime juridique particulier certaines données considérées comme sensibles. Ces données ont été définies dans l'article 31 de la loi du 6 janvier 1978, puis dans l'article 8 de la loi du 6 août 2004. Il s'agit notamment des données qui font apparaître directement ou indirectement les origines raciales ou ethniques.

Certaines données sont à l'évidence sensibles. Ainsi, une enquête portant sur le fait qu'une personne se déclare noire, blanche, asiatique, caucasienne ou d'origine maghrébine mobilise indéniablement des données sensibles. D'autres données sont apparemment neutres mais peuvent être sensibles, comme le nom de famille. Cette information est le plus souvent neutre et est recueillie dans de très nombreux traitements. Toutefois, si elle est utilisée du point de vue de la consonance et de l'origine, la CNIL considère que le traitement porte sur une donnée sensible. C'est pourquoi la CNIL a interdit tout tri des fichiers électoraux au vu de la consonance des noms et qui révélerait une origine ethnique ou religieuse. Dans ce cadre, l'étude patronymique menée par le groupe Casino a dû respecter l'article 31 de la loi du 6 janvier 1978.

D'autres données sont problématiques, comme la nationalité. La CNIL a rapidement considéré qu'il ne s'agissait pas d'une donnée sensible. Néanmoins, la CNIL vérifie si l'utilisation de la nationalité dans une enquête est véritablement nécessaire. Une distinction peut être établie entre la nationalité de naissance et la nationalité actuelle. Là aussi, la nationalité de naissance ne constitue pas une donnée sensible au sens de la loi Informatique et Libertés. Les entreprises

pourraient également s'intéresser au pays de naissance ou à la nationalité des parents, qui ne sont pas des données sensibles aux yeux de la CNIL, pas plus que la langue maternelle. Cela ne signifie pas pour autant que la CNIL n'exerce aucun contrôle sur le traitement de ces données.

2. Régime juridique appliqué aux données sensibles

La loi du 6 août 2004 a assoupli le régime du traitement des données sensibles. Avant 2004, la loi interdisait en principe de traiter des données sensibles et ne prévoyait que trois types d'exonérations. Le principe d'interdiction de traiter ces données est maintenu dans la loi du 6 août 2004 et figure dans les textes européens – la loi du 6 août 2004 étant la transposition de la directive européenne du 24 octobre 1995.

Ainsi, la loi mentionnait trois exceptions en 1978 : le recueil de l'accord exprès des intéressés d'une part, une exception relative aux Eglises et aux partis politiques d'autre part, et enfin l'intérêt public.

La loi du 6 août 2004 a allongé la liste de ces exceptions.

La première exception est le consentement exprès des intéressés. Le conseil d'Etat a jugé que ce consentement devait être écrit, même si la CNIL fait preuve de davantage de souplesse sur cette question. Ce consentement doit en outre être libre, ce qui peut être problématique dans le cadre d'une relation employeur-employé, en particulier si les directions des ressources humaines effectuent elles-mêmes les enquêtes. Il peut être préférable de recourir à un tiers pour y procéder.

La deuxième dérogation concerne les traitements de données sensibles justifiés par l'intérêt public. Cette dérogation existait sous l'empire de la loi du 6 janvier 1978, mais ne s'appliquait pratiquement que dans le domaine public. La CNIL a semblé vouloir l'appliquer dans le domaine privé, ce qui n'a pas pu être concrétisé car cela nécessitait un décret en Conseil d'Etat. Désormais, la loi permet d'appliquer cette exception dans le domaine privé. On pourrait concevoir qu'il existe un intérêt public dans la mise en œuvre d'un programme de lutte contre les discriminations.

Il existe par ailleurs une dérogation relative aux traitements de données sensibles susceptibles de faire l'objet, à bref délai, d'un procédé d'anonymisation reconnu conforme à la loi par la CNIL. Certains procédés, utilisés notamment dans le domaine social et dans celui de la santé, permettent en effet une anonymisation irréversible des données, ce qui n'empêche pas un suivi des personnes. Cette solution peut être intéressante pour les entreprises. Toutefois, les études de ce type sont généralement menées sur une très grande échelle, et les logiciels qui le permettent ne sont pas commercialisés.

Enfin, il existe une dérogation pour les traitements nécessaires à la constatation, à l'exercice ou à la défense d'un droit en justice. Dans l'esprit des législateurs européens, cette dérogation ne visait que les professions judiciaires. Ainsi, un avocat travaillant sur une affaire de responsabilité médicale a le droit de disposer de données médicales concernant son client. Dans sa transposition, cette disposition peut être interprétée de façon assez large : un salarié ou une entreprise pourraient l'utiliser dans le cadre d'un litige en cours ou à venir relatif à une discrimination indirecte. Cette dernière peut en effet être prouvée statistiquement. Cela ne permet toutefois pas de mener des études *a priori* : le litige doit être en cours ou à venir. Il manque de surcroît un cadre de référence précisant les pratiques des autres entreprises du bassin d'emploi.

Précisons enfin qu'une dérogation, qui n'intéresse pas directement les entreprises, concerne la statistique publique : les organismes de statistique publique peuvent désormais traiter les données sensibles. Cela pourra permettre aux entreprises, à terme, de s'appuyer sur un cadre de référence.

II. Règles générales s'appliquant à toutes les enquêtes

Si les entreprises décident de traiter des données non sensibles (nationalité, lieu de naissance des parents...), elles doivent obéir aux principes généraux de la loi Informatique et Libertés.

Le premier de ces principes concerne la finalité de l'enquête. Avant d'entamer un traitement, les entreprises doivent en déclarer la finalité à la CNIL et respecter cette finalité. Ainsi, une enquête ayant une finalité statistique doit devenir rapidement anonyme, doit être effectuée sur des seuils qui ne permettent pas l'identification des personnes et ne doit pas servir un but non avoué. Dans le respect d'un principe de confidentialité, les statistiques ne doivent pas permettre pas d'identifier *a posteriori* les personnes.

Le second principe se réfère à la proportionnalité. Les données traitées doivent être pertinentes, adéquates et non excessives par rapport à la finalité poursuivie. La CNIL exerce un contrôle sur cette proportionnalité. Elle devra juger si l'utilisation de certaines données est nécessaire pour mesurer la diversité. Le groupe de travail ne s'est pas encore prononcé sur le sujet.

Enfin, certaines formalités préalables doivent être respectées en matière de déclaration à la CNIL ou d'autorisation. Le responsable du traitement est également soumis à certaines obligations à l'égard des personnes sur lesquelles les enquêtes sont menées : information sur le questionnaire, droit d'opposition ou de rectification sous certaines formes.

III. Conclusion

Le cadre juridique aujourd'hui applicable permet de mesurer la diversité au sein de l'entreprise. Pour l'essentiel, la jurisprudence de la CNIL a été élaborée à une époque où les entreprises ne cherchaient pas à mesurer la diversité. C'est la raison pour laquelle un groupe de travail a été mis en place, de telle sorte que la CNIL soit capable d'éventuellement modifier ses références face à cette nouvelle exigence citoyenne.

La mesure dans les programmes d'égalité dans l'emploi : comparaisons internationales

Patrick SIMON
Sociodémographe, chercheur à l'INED

Je présenterai succinctement des résultats qui figurent dans un rapport de la Commission Européenne. Je me focaliserai sur la situation de trois pays : les Etats-Unis, le Canada et la Grande-Bretagne, qui disposent d'outils assez anciens de lutte contre les discriminations et de promotion de l'égalité faisant appel à l'outil statistique.

I. Les programmes d'égalité

1. Structure des programmes

Les programmes d'égalité ont pour premier objectif de réparer des torts commis, au cours de l'histoire des pays concernés, envers des groupes qualifiés de minorités. Il s'agit le plus souvent de minorités ethniques et raciales, mais pas exclusivement.

Ces programmes permettent également de suivre la réalisation de politiques de rétablissement de l'égalité, ce qui nécessite de recueillir certaines informations et d'effectuer un *monitoring*. Il importe donc tout d'abord de définir les populations cibles : les minorités ethniques et raciales, les femmes, les personnes handicapées ou les groupes qualifiés d'autochtones, d'aborigènes ou de « premières nations » selon les pays.

Chaque entreprise participant à ces programmes d'égalité doit établir des tableaux de bord pour dresser un état des lieux de la situation initiale, définir des plans d'actions, améliorer l'information en direction des groupes désignés (« outreach »), assurer l'impartialité des épreuves de sélection, surveiller les process de mobilité et analyser les effets différentiels des modes de fonctionnement de l'entreprise.

2. Un cadre légal

Ces programmes s'inscrivent dans des lois spécifiques portant sur l'égalité dans l'emploi. Chacune de ces lois définit des modalités d'action, des groupes cibles et des moyens de réaliser les objectifs. En France, la charte de la diversité n'atteint aucunement le niveau juridique et politique que revêtent les lois sur l'égalité dans l'emploi des Etats-Unis ou du Canada. Il s'agit pourtant de la seule disposition française qui évoque la question de la diversité dans l'emploi au vu de critères d'origine ethnique et raciale.

3. Groupes bénéficiaires

Tous les pays disposent de programmes destinés aux femmes. Viennent ensuite les groupes raciaux, désignés par des terminologies différentes. Pour le Canada et l'Australie figurent les groupes des autochtones ou des aborigènes, issus de l'histoire de la colonisation de ces deux pays.

II. Concepts et terminologie utilisés dans les programmes d'égalité

1. Discrimination indirecte et systémique

La notion de discrimination indirecte a été introduite par la directive européenne de 2000, qui est appliquée dans le droit français depuis la loi de novembre 2001. Elle fait référence à des mesures en apparence neutres, mais qui ont des effets significatifs défavorables sur certaines personnes en raison de leur appartenance, réelle ou supposée, à certaines caractéristiques en fonction de leur sexe, de leur religion, de leur origine ethnique ou raciale, de leur handicap, de leur orientation sexuelle... Aux Etats-Unis, la notion de discrimination indirecte est qualifiée de « disparate or adverse impact » ou de « disparate treatment ». Il s'agit toujours de mesures qui ne contiennent aucune disposition clairement sélective dans leur énoncé, mais qui ont des effets négatifs dans leur fonctionnement envers certaines personnes.

Par ailleurs, la notion de discrimination systémique sous-entend qu'il ne s'agit pas de mesures intentionnelles mais du fonctionnement d'un système dans lequel sont appliqués certains préjugés qui conduisent à des décisions défavorables à certains individus, en raison de leur appartenance à des minorités.

2. Comment s'apprécie la discrimination ?

La discrimination réside dans un désavantage, une différenciation ou un écart. Avant même de juger qu'il s'agit bien d'une discrimination, il importe de mettre en évidence des écarts en proportion et en répartition. On peut ensuite s'interroger sur les raisons qui conduisent à ces écarts. Sont-ils dus à des facteurs aléatoires, ou sont-ils suffisamment réguliers pour témoigner de biais dans les pratiques ou les systèmes ? Dans les process, à quel moment se manifestent des facteurs qui peuvent conduire à ces écarts ? Il faut donc se garder de confondre l'écart et la discrimination.

La notion « d'accommodement raisonnable » intervient également. Dans le cas du handicap, il est assez rare de mener des évaluations de type statistique. On met plus généralement en œuvre des adaptations et des aménagements des collectifs de travail afin de les rendre accessibles : chacun sait que si un bâtiment ne comporte pas de rampe d'accès, une personne se déplaçant en fauteuil roulant ne pourra pas y entrer. La stratégie d'accommodement raisonnable est donc très importante dans les programmes d'égalité.

L'égalité est-elle formelle ou effective ? Les pays auxquels je me réfère ont la volonté de sortir d'un discours affirmant un principe général d'égalité, pour entrer dans une démarche volontariste et active d'égalité. Il faut alors se doter de moyens pour rendre effective la non-discrimination.

Ces programmes reposent sur des *benchmarks*. En effet, une entreprise ne peut pas se contenter d'étudier son propre fonctionnement de façon isolée. Elle doit aussi se comparer avec des indicateurs extérieurs. Elle peut ainsi juger si la représentation de la diversité en interne est déformée par rapport à la représentation extérieure.

Contrairement à certaines idées reçues, les Etats-Unis n'imposent pas nécessairement des quotas d'accès à certains emplois ou à l'université. Au contraire, les quotas représentent une partie marginale de leur politique d'égalité. Celle-ci recouvre pour l'essentiel des évaluations numériques donnant lieu à des appréciations sur les évolutions devant être mises en œuvre.

Enfin, les notions de représentation proportionnelle ou de sous-représentation, qui sont de nature statistique, sont souvent évoquées dans le cadre des procédures des programmes d'égalité.

3. Architecture des programmes

Le principe général des programmes consiste à mettre en place des sources d'enregistrement dans des lieux différents (entreprises, bailleurs sociaux, établissements de santé, écoles). Les informations qui en découlent seront comparées à une référence produisant des données territorialisées. Le recrutement de l'entreprise peut ainsi être rapproché de l'ensemble du bassin d'emploi. On mesure de la sorte la proportion de personnes ayant les qualités requises pour occuper un emploi mais qui ne sont pas recrutées.

Une fois ces écarts mis en évidence, on opère des inspections dans l'entreprise afin de redéfinir les procédures d'embauche ou de promotion.

4. Rôle du monitoring

La notion de discrimination indirecte implique qu'il n'existe ni auteur ni victime. Il n'est nul besoin de déceler une intention de discrimination, ni même de trouver des personnes qui ont été réellement lésées, pour dénoncer une discrimination indirecte. Les victimes ne sont d'ailleurs pas toujours en mesure d'identifier la raison pour laquelle elles ont été écartées. Les statistiques font exister ces discriminations. En outre, les statistiques constituent une preuve juridique.

III. Points de méthodologie

Le recueil des données peut reposer sur l'auto-classification ou l'hétéro-classification.

Dans le cas de l'hétéro-classification, pratiquée aux Etats-Unis notamment, un membre de l'encadrement décrit la force de travail selon son origine ethnique ou raciale. Les individus concernés ne se prononcent pas sur la catégorie à laquelle ils pensent appartenir.

Au Canada au contraire, c'est l'auto-classification qui est pratiquée, chaque salarié de l'entreprise remplit, s'il le souhaite, un questionnaire dans lequel il peut mentionner son origine.

Il convient de noter que pour revêtir une valeur statistique, ces recueils de données doivent porter sur des organisations d'une certaine taille. En deçà de cent ou cinquante salariés, ces systèmes n'ont pas de sens. Les PME ne peuvent donc pas faire l'objet de *monitoring* statistique.

Par ailleurs, les identités ainsi décrites sont mouvantes dans le temps. Une des conditions du suivi est que les personnes se déclarent de la même façon chaque année. Or les individus sont plus complexes que cela. Il arrive par exemple que des personnes se disent noires au début de leur carrière puis blanches lorsqu'elles s'élèvent dans la hiérarchie. Les écarts résultent-ils alors de la politique de promotion de l'entreprise, ou de différences de perception des individus ? La construction de l'identité est liée aux positions sociales et aux stéréotypes qui leur sont associés. Il faut être conscient de ce facteur lorsqu'on travaille sur la diversité.

Enfin, n'est pas équivalent de refléter les stéréotypes et de décrire la façon dont les individus se perçoivent. Les classifications sont extrêmement réductrices. Dans un processus de recrutement toutefois, si l'on veut étudier une variable précise, il est nécessaire de réduire les individus à une caractéristique donnée comme le sexe ou l'origine ethnique et raciale.

IV. Les classifications

Les classifications produites aux Etats-Unis, en Grande-Bretagne ou au Canada reprennent pour partie des stéréotypes issus de l'Histoire. Aussi déplaisant que ce soit, il est nécessaire de

s'appuyer sur les stéréotypes existants pour les combattre, même si les catégories en place ne reflètent pas la façon dont les individus se perçoivent réellement. Ce paradoxe est inhérent à la lutte contre la discrimination.

Par ailleurs, les nomenclatures ethniques et raciales ne sont pas homogènes : elles mêlent l'origine géographique, la couleur de la peau, la nationalité ou la religion, autant d'éléments de nature diverse. Cela tient au fait que ces nomenclatures reflètent des stéréotypes qui ne sont eux-mêmes aucunement cohérents.

Les catégories sont en constante redéfinition. Aux Etats-Unis, en Grande-Bretagne et au Canada, les catégories sont redéfinies à chaque recensement. Ainsi, il n'était possible de déclarer qu'une race aux Etats-Unis avant 2000, alors qu'on peut aujourd'hui en déclarer plusieurs. Cela a une influence sur le type de caractérisation.

Enfin, ces méthodes d'élaboration combinent du politique, du juridique et du scientifique. S'y ajoutent souvent des consultations citoyennes. Les opérateurs qui établissent ce type de catégorie les soumettent en effet à des représentants de la société civile.

Pour ce qui est des catégories ethniques et raciales, la France utilise les catégories « d'immigrés » et celle de « jeunes issus de l'immigration » qui deviendra probablement « personne d'origine immigrée ». Cette terminologie est très différente de celle qui est utilisée en Grande-Bretagne (« ethnic groups »), au Canada (« minorités visibles ») ou aux Etats-Unis (« race and hispanic origin »).

V. Conclusion

Aux Etats-Unis, en Grande-Bretagne et au Canada, les statistiques sont nécessaires car elles rendent visible l'invisible. En France, il est également temps de mettre en lumière l'absence de diversité. L'existence de discriminations est reconnue en France de façon générale, mais elle est niée dès lors que l'on cite des cas particuliers. Un sondage des *Echos* a ainsi révélé que 75 % des membres des entreprises reconnaissaient qu'il existait des discriminations, mais que 75 % d'entre eux affirmaient également que la discrimination était absente de leur entreprise ! Il est donc important de se doter d'instruments qui permettent de rendre accessible l'information sur l'existence éventuelle de discriminations et les facteurs qui y conduisent. Le *monitoring* est indispensable à cet égard. Aucune politique d'égalité n'aurait pu être menée dans les pays cités sans *monitoring*.

Enfin, la mise en place de programmes d'égalité nécessite de suivre trois étapes :

- définir les catégories formant la diversité ;
- construire un outil de *monitoring* dans l'entreprise ;
- établir des *benchmarks* à l'échelle du bassin d'emploi.

Un essai de recensement de la diversité des origines : l'étude patronymique chez Casino

Mansour ZOBERI

Directeur de la Politique de la Ville et de la Solidarité, Groupe Casino

Annie MAGUER

Directrice des Etudes, ISM Corum

I. Casino : un engagement durable pour la diversité

Annie MAGUER

ISM Corum est l'organisme de recherche qui a mené un travail d'étude patronymique pour Casino. Dans le cadre du programme Equal, et en particulier du volet de lutte contre les discriminations, nous sommes l'expert de l'ensemble de ce projet. C'est à ce titre que nous avons accompagné la démarche entreprise par le groupe Casino, avec l'ensemble des partenaires sociaux. Il s'agit en effet d'un programme associant la Direction et chacune des organisations syndicales représentées dans le Groupe. Ceci explique certainement que nous ayons pu mener à bien notre entreprise.

Mansour ZOBERI

Casino travaille de longue date avec des partenaires publics ou privés, dont La Poste, sur la question de la diversité. Par le passé, le cadre dans lequel nous pouvions mettre en place les actions de ce type était la politique de la ville.

En 1999, Casino a passé une convention avec l'Etat sur la problématique de l'accès à la citoyenneté – qui recouvrait la lutte contre la discrimination. Cette convention a également été déclinée en interne. Nous travaillons avec l'IMS sur cette question depuis 2002. Nous sommes de surcroît partenaires de CSR Europe depuis 1997 dans la réflexion sur le thème « tirer parti de la différence et de la diversité ».

Notons que dans sa composition, notre groupe lui-même est très divers. Il recouvre des enseignes plus ou moins grandes, présentes à Paris et en province, en France et dans de nombreux pays du monde.

II. L'étude patronymique Equal Lucidité – Casino

1. La Charte de développement durable

En 2002, les syndicats présents dans le groupe Casino nous ont invités à nous questionner sur notre politique d'égalité, qui figurait dans notre Charte de développement durable. Cette chartre comportait en effet des volets sur l'environnement, l'éthique sociale et la responsabilité sociale de l'entreprise, dont l'égalité des chances et la lutte contre la discrimination. Nous avons alors rejoint un programme intersyndical, au côté de la CGT et de la CFDT. Il s'agissait d'aborder de façon

sereine cette problématique sociale très importante en France, afin de faire évoluer les pratiques de l'entreprise.

2. Phases du programme

Dans une première phase, une réflexion commune a été menée par l'entreprise, les représentants du personnel et l'Etat (Direction régionale du travail, FASILD, DPM et Direction régionale de l'ANPE).

Le Président du Groupe Casino a ensuite mis en place un Comité de recherche-action, en décembre 2002, ayant pour mission de s'intéresser aux pratiques du Groupe dans le périmètre France. Nous n'avons pas sélectionné pour cette étude des sites sur-médiatisés ou ayant fait l'objet de politiques de la ville, comme Vaulx-en-Velin, mais au contraire des établissements moyens de l'Isère, du Rhône, de la Loire et de la Drome.

Il s'est rapidement avéré nécessaire de partager l'information et de définir un vocabulaire commun. A cet effet, les partenaires externes, les partenaires syndicaux et les représentants de la Direction ont tous participé à une journée de formation sur la définition de la discrimination.

Pour accompagner cette étude, nous avons de surcroît mis en place des comités locaux de suivi du travail des chercheurs. Il s'agissait également pour le terrain de s'approprier ce travail. Des formations sur la discrimination ont été déployées localement sur deux demi-journées. Ces comités locaux accueillaient, au côté des chercheurs et des représentants de l'entreprise, des partenaires externes comme l'ANPE, le FASILD ou le Droit des Femmes.

Le Comité recherche-action s'est tout d'abord attaché à analyser les bilans sociaux. Il est toutefois apparu que cela n'offrait pas une photographie fidèle du groupe Casino. Le Comité a alors entrepris un travail avec la CNIL pour approfondir ses recherches. Cette dernière lui a imposé un cahier des charges. Nous avons ensuite déclaré notre projet d'étude dans le cadre du programme Equal Lucidité et avons sollicité l'accompagnement du centre de recherche ISM Corum.

Précisons que le programme Equal Lucidité comporte quatre axes :

- la préfecture ;
- le groupe Casino ;
- les PME-PMI de la plasturgie du bassin d'Oyonnax ;
- les activités saisonnières.

Dans chacun des sites sélectionnés pour faire partie de ce projet, des comités regroupaient la Direction, les Ressources Humaines, les représentants syndicaux, des partenaires extérieurs mais aussi du personnel qui ne détenait pas de mandat syndical.

III. Objectifs et modalités de l'étude

Annie MAGUER

Lorsque notre équipe de recherche a initié cette étude, elle n'avait pas envisagé d'effectuer une analyse patronymique. Cette analyse a été le produit d'une démarche menée dans le cadre de Casino. Casino offrait en effet une configuration propice à ce type d'analyse, avec un dialogue social avancé et une collaboration entre la Direction et l'ensemble des organisations syndicales. Celles-ci ont été intégrées au Comité de recherche-action et ont pu discuter, valider ou infirmer la

démarche. Du fait de ce contexte particulier, notre expérience n'est pas nécessairement reproductible à toutes les entreprises.

Nous avons décidé de recourir à l'analyse patronymique car nous n'avons pas pris pour base la question de la diversité des origines ni celle du racisme. Or le patronyme est plus révélateur de la discrimination que subit une personne que de son origine réelle. Nous avons plutôt voulu mesurer les effets d'éventuelles discriminations. Il ne s'agissait donc pas de mesurer un racisme potentiel, mais les résultats d'effets systémiques.

Pour avoir mené ce type de projet dans d'autres contextes (service public, PME-PMI de la plasturgie dans l'Ain), je peux témoigner qu'elles se voient tout d'abord opposer un déni de la part des entreprises. C'est pourquoi la mesure est importante : elle met en lumière une situation réelle.

La loi du 7 novembre 2001 cite, parmi les indicateurs possibles, le patronyme. La loi reconnaît donc que les discriminations s'établissent notamment en fonction du patronyme. Toutefois, comment mesurer l'effet de ce paramètre ? Les bilans sociaux font apparaître des écarts entre les hommes et les femmes, ainsi qu'entre les étrangers et les Français. Toutefois, la nationalité des étrangers n'est généralement pas précisée – ce seul critère serait d'ailleurs peu révélateur. C'est la raison pour laquelle nous avons proposé, à titre expérimental et dans deux des quatre établissements faisant partie de l'expérimentation, une démarche d'analyse patronymique.

Il s'est posé la question du cadre de référence de cette analyse, et de la comparaison des résultats des établissements avec ceux bassin d'emploi. Or nous ne disposons que d'indicateurs de nationalité dans le bassin d'emploi. Nous avons estimé qu'au sein de l'entreprise, à partir des patronymes, il était possible de faire une photographie à un moment donné (ce qui privilégie les emplois stables) mais aussi de travailler sur les flux (ce qui prend en compte le travail précaire).

Des méthodes qualitatives de construction de panel ont été élaborées pour compléter ce travail. L'objectif final de cette recherche-action était d'apporter des éléments de réflexion et de vocabulaire à l'ensemble des partenaires, afin qu'ils puissent mettre en œuvre une politique commune.

L'étude est maintenant terminée. Le dernier Comité de recherche-action se réunira le 17 mai, après quoi l'étude pourra être diffusée publiquement.

IV. Conclusion

Mansour ZOBERRI

Cette expérience prouve qu'il faut oser se poser la question de la discrimination et mettre en évidence certaines réalités. Pour notre part, nous avons constaté que nous nous situons dans la moyenne des autres entreprises en matière de discrimination. La CNIL nous avait demandé de faire preuve de la plus grande prudence dans cette démarche. C'est pourquoi nous nous sommes entourés de chercheurs. Nous nous soumettons en outre à un protocole de validation et de communication des résultats.

Mesurer la diversité dans l'entreprise : protocole expérimental

Laurence MEHAIGNERIE

**Coordinatrice du lancement de la Charte de la Diversité
Chercheur Associé à l'Institut Montaigne**

Marc CHEB SUN

Laurence Méhaignerie, je souligne que vous êtes co-auteur du rapport « Les oubliés de l'égalité des chances », dont découle la dynamique de la Charte de la diversité.

Laurence MEHAIGNERIE

Je présenterai un projet de protocole expérimental de mesure de la diversité des origines qui associe quatre entreprises : AXA, PPR, Eau de Paris et la SNCF. L'INED en serait le prestataire scientifique et technique. Enfin, l'association Entreprises et Diversité, qui est en cours de création, promouvra les actions menées en faveur de l'égalité de traitement et de la diversité, notamment sur la mutualisation et la formalisation d'expériences dans le cadre des adhérents de la Charte de la Diversité.

I. La Charte de la diversité

Le projet en cours repose sur l'auto-déclaration. Nous sommes partis de la Charte de la diversité, qui a soulevé un certain nombre de questions : Comment éviter d'en rester aux déclarations d'intention ? Quels sont les outils et les indicateurs qui nous permettront d'avancer sur le sujet de l'égalité de traitement et la diversité ? Comment évaluer l'efficacité des politiques en matière de non-discrimination et de diversité ? La mesure est apparue comme un des outils nécessaires à cet égard.

Deux principaux articles de la Charte de la Diversité ont conduit les entreprises à réfléchir sur les instruments de mesure.

1. Article 3

L'article 3 incite notamment les entreprises à « chercher à refléter la diversité de la société française et notamment sa diversité culturelle et ethnique dans notre effectif, aux différents niveaux de qualifications ».

Cet article reconnaît la discrimination systémique, invisible, comme un élément structurant du marché de l'emploi. Cette discrimination sort du déni. Il importe en la matière de passer d'une logique de stigmatisation de la discrimination, quelque peu incantatoire, à une logique d'acceptation. La discrimination sera plutôt considérée comme un défaut de représentation de la réalité collective. Dès lors, l'indifférence à la différence devient un facteur potentiel de discrimination.

En outre, la diversité est considérée comme une source de richesse pour la culture de l'entreprise. Si elle est bien gérée, elle peut apporter de l'efficacité et de la performance aux entreprises.

Enfin, la charte préconise un engagement proactif à refléter la diversité de la société. Elle vise donc un résultat. Toutefois, comment refléter cette diversité si l'on ne dispose pas de base statistique globale ni de *benchmark* ? En France, en l'état actuel des connaissances, cela implique de refléter la diversité dans des proportions raisonnables et d'instaurer une démarche de progrès plutôt que de quantification par référence à une valeur absolue. Au Canada au contraire, une entreprise sera tenue de vérifier qu'elle reflète bien la diversité de la population active. En 2001 par exemple, le marché du travail canadien comptait 14 % de minorités visibles. En France, il n'est pas possible d'établir de telles références, ce qui n'empêche pas les démarches de progrès. Ainsi, la Marine Nationale s'est fixé comme objectif de féminiser son effectif. Elle est ainsi passée en quelques années d'un pourcentage presque nul à quelques 13 % de femmes dans son effectif.

2. Article 6 de la Charte de la Diversité

L'article 6 enjoint à « inclure dans le rapport annuel un chapitre descriptif de notre engagement de non-discrimination et de diversité : actions mises en œuvre, pratiques et résultats ».

Si les entreprises savent mesurer les progrès réalisés dans la représentation des femmes et des personnes handicapées, comment peuvent-elles le faire pour les minorités visibles ?

II. Problématique de la mesure

1. Que mesurer ?

La problématique des entreprises est donc celle de l'évaluation de l'efficacité des politiques de diversité. Deux voies peuvent être explorées dans la matière.

D'une part, les entreprises peuvent évaluer l'efficacité des méthodes de recrutement ou de promotion du personnel : transparence des embauches, CV anonymes... D'autre part, elles peuvent mesurer leur diversité. Il serait en effet difficile de vouloir transformer la réalité sociale de l'entreprise sans connaître cette réalité.

Comment qualifier la visibilité dans un pays qui, comme la France, ne reconnaît pas les races ? Certains pays, comme le Canada, ont apporté des réponses reposant sur le concept de minorité visible. Notre travail s'est fortement inspiré de cet exemple.

2. Objectif de l'instrument de mesure

L'instrument de mesure permet de disposer d'une photographie statistique et anonyme de la sociologie de l'entreprise. L'entreprise connaît ainsi, à un moment donné, le taux de minorités visibles qu'elle compte dans son effectif. Elle croisera cette information avec des données sur les niveaux hiérarchiques où ces minorités sont les plus présentes. Cette étude a tout intérêt à être répétée dans le temps, afin de suivre les progrès réalisés.

Il est également envisageable d'administrer le questionnaire sur la diversité des origines à l'occasion des recrutements. Ceci permet de mesurer non pas le stock dans l'entreprise, mais les flux entrants. La SNCF a retenu cette orientation. Son effectif est d'ailleurs tellement important qu'elle ne peut pas véritablement s'intéresser au stock de personnel.

Dans les deux cas, la mesure s'inscrit dans une démarche de progrès, et non pas dans une référence à une valeur absolue.

3. Qu'est-ce qu'on évalue ?

Dans cette démarche, l'entreprise évalue son degré d'ouverture à la diversité des origines, ainsi que sa capacité à promouvoir les collaborateurs sans distinction de race ou d'origine. Elle identifie les freins et les obstacles, souvent cachés et non intentionnels, à la diversité. Enfin, elle suit les progrès accomplis.

Notons toutefois qu'une entreprise peut mener d'excellentes enquêtes de mesure de la diversité tout en restant discriminante. La mesure ne saurait donc suffire.

III. Objectif du protocole expérimental

1. Tester les questionnaires

Le protocole expérimental a pour objectif de tester une série de questions auprès d'un panel de collaborateurs de l'entreprise. Il s'agit avant tout d'évaluer la réceptivité des modes de questionnements par les personnes concernées. Se sentent-elles plus à l'aise dans un type de questionnement que dans un autre ? Acceptent-elles la démarche ? Quelle sensibilisation et quelle communication l'entreprise devra-t-elle effectuer en amont ?

Le protocole vise également à juger de la pertinence du questionnaire. Répond-il aux objectifs ? Comporte-t-il des zones d'ombre qui rendent difficile l'interprétation des données recueillies ? Quelle est sa faisabilité technique ? Doit-il être auto-administré ? Respecte-t-il le cadre légal ? Comment respecter l'anonymat dès lors que l'on s'intéresse à la hiérarchie, et par conséquent à des panels restreints ?

2. Ce que dit la loi

Nous avons de nombreuses craintes de nature légale. Nous avons toutefois instauré un dialogue avec la CNIL. De fait, il s'avère qu'elle intervient sur un champ assez réduit : la protection des personnes physiques. Nous sommes arrivés à la conclusion suivante : l'idéal serait que les politiques publiques définissent une doctrine sur ces sujets. Faute de politique publique toutefois, aucun texte n'interdit à une entreprise d'élaborer une enquête de ce type, dans le respect du cadre légal.

3. Modalités de collecte des données

L'INED est prestataire scientifique et technique de l'enquête. Le questionnaire est anonyme. Les données sont recueillies par un enquêteur extérieur à l'entreprise. Le traitement des données est assuré par l'INED.

L'information est fournie par chaque salarié sur une base volontaire. L'enquête repose enfin sur l'auto-déclaration : la personne concernée est seul juge pour déclarer l'information relative à son origine ou à la couleur de sa peau.

4. Réception

Il est essentiel d'accompagner ce type d'enquête en amont. La discussion avec les partenaires sociaux en particulier est indispensable.

IV. Typologie de questionnaires

Je vous présenterai trois types de questionnaires. Le projet étant en cours, aucun questionnaire n'est encore définitif.

1. Auto-déclaration par ascendance

La méthode généalogique, dite objective, est celle que retient l'INSEE. Ses questions peuvent être les suivantes.

- Quelle est votre nationalité : Français de naissance, Français par acquisition, nationalité antérieure, étranger (nationalité) ?
- Dans quel pays êtes-vous né ?

Ce type de questionnement est conforme à la tradition française. Il est relativement lourd, car il nécessite d'interroger la personne sur la nationalité de ses grands parents maternels et paternels. Cette méthode présente néanmoins l'intérêt de recueillir des données objectives, qui auront une utilité par comparaison avec les autres types de questions.

Cette méthode reste imparfaite par rapport à notre objectif. En effet, l'origine des parents ne prend pas en compte le fait d'être Antillais ou métis. L'origine des parents ne définit pas la couleur de la peau, ni les autres marqueurs de la visibilité qui fondent la discrimination raciale. Cela suppose donc de mener une deuxième analyse, ce qui ne s'adapte pas à notre problématique. Enfin, à la troisième génération, le repérage par l'origine des parents ou des grands parents n'opère plus.

2. Auto-déclaration par les origines

L'auto-déclaration par les origines peut reposer sur les questions suivantes.

- De quelle façon définiriez-vous votre ascendance (*réponse complètement libre*) ?
- Vous diriez que vous êtes d'origine (*vous pouvez cocher plusieurs réponses*) : française, caribéenne, maghrébine, africaine, européenne, asiatique, sud-américaine, autre
- D'autres variantes sont possibles, avec une liste des origines par pays.

3. Auto-identification par catégorie type

Ce questionnement peut comporter la question suivante.

- Vous considérez-vous comme (*réponses multiples possibles*) : Blanc ; Noir ; Arabe, Berbère ou Kabyle ; Asiatique (Chine, Asie du Sud-Est, sous-continent indien) ; Latino-Américain ; autre.

Cette méthode est la plus proche de notre problématique. Elle ne renvoie pas les personnes à leur origine, mais leur permet de s'auto-déclarer, et ce, en lien avec la question de la discrimination raciale à l'embauche. Des réponses multiples sont possibles, ce qui permet à des métis de se situer dans deux catégories. C'est en revanche la méthode la plus éloignée de la tradition française.

4. Perception

Une question peut porter sur la façon dont la personne pense être perçue.

Des outils statistiques pour mesurer la diversité des origines

- Comment pensez-vous que les autres vous voient ? (*réponses multiples possibles*) : Blanc ; Noir ; Arabe, Berbère ou Kabyle ; Asiatique (Chine, Asie du Sud-Est, sous-continent indien) ; Latino-Américain ; autre.

Il est intéressant de croiser cette question avec l'auto-identification par catégorie type.

5. Type de questionnement

Il peut être utile de recueillir l'avis de la personne intéressée sur le type de questionnement choisi, avec la question suivante.

- Pour permettre à l'entreprise de suivre ses progrès en matière de non-discrimination et de diversité, quel type de question préférez-vous qu'elle utilise : par l'ascendance, par les origines, par la visibilité/ couleur de peau ?

Cela peut aider à finaliser le questionnaire dans le cadre de « focus groups » dans l'entreprise.

6. Démarche

Enfin, il est utile d'interroger les personnes sur la démarche initiée par l'entreprise. L'entreprise peut se voir opposer un refus de répondre aux questionnaires, ce qui poserait la question de la préparation en amont et de l'opportunité de l'enquête. A l'inverse, la maturation de cette problématique chez les salariés peut s'avérer plus forte que prévu, ce type de questionnement étant bien reçu.

Débat

Marc CHEB SUN

Patrick Simon et Anne Debet, souhaitez-vous réagir à l'expérience du groupe Casino et au projet de protocole expérimental de Laurence Méhaignerie ?

Anne DEBET

Au cours de ses échanges avec le groupe Casino, la CNIL a évoqué la nécessité, imposée par la loi à l'époque, de recueillir le consentement exprès des intéressés. Ce problème s'est posé à de nombreuses entreprises, notamment lorsqu'elles souhaitaient centraliser la gestion de leur personnel et comptaient des filiales dans des pays qui mentionnaient l'appartenance religieuse, comme l'Allemagne. La loi n'impose plus aujourd'hui avec la même force cette contrainte de recueil du consentement des intéressés.

Par ailleurs, la CNIL travaille avec Laurence Méhaignerie pour affiner les questionnaires. En fonction du cadre juridique retenu – et par conséquent de la dérogation appliquée –, le régime des formalités préalables n'est pas le même. Si l'on décide de retenir une finalité d'intérêt public ou un procédé d'anonymisation à bref délai, il faut obtenir une autorisation de la CNIL. Si l'on se situe dans le cadre du consentement exprès ou de la défense d'un droit en justice, on se place sous le régime de la déclaration. La CNIL devra alors remettre un récépissé aux responsables de l'étude si leur dossier est complet.

Enfin, la création d'un groupe de travail sur ce sujet par la CNIL vise à établir un dialogue avec les entreprises et à mieux connaître leurs problématiques.

Marc CHEB SUN

Patrick Simon, constatez-vous une évolution de la réflexion sur la diversité dans l'entreprise ?

Patrick SIMON

L'évolution est évidente. Je ne suis d'ailleurs pas certain que nous aurions pu organiser cette réunion il y a dix ans. Deux approches sont possibles, l'hétéro-identification (visuelle ou par le nom) et l'auto-identification. Casino a retenu la première approche, dans laquelle un acteur extérieur classe les individus dans des catégories. Pour sa part, l'auto-identification s'intéresse aux formes de réception et aux susceptibilités. En effet, il ne s'agit pas seulement de déterminer si les catégories opératoires sont pertinentes, mais aussi dans quelle mesure elles peuvent être considérées comme intrusives ou discriminatoires en elles-mêmes. Il est intéressant de noter qu'en France, un questionnaire portant sur les origines est considéré comme discriminatoire alors qu'il ne l'est aucunement dans d'autres pays proches.

Marc CHEB SUN

Les personnes qui sont potentiellement victimes de discrimination oscillent entre la nécessité d'une affirmation et la crainte d'un enfermement. Mansour Zoberi, comment a été accueilli votre travail au sein de l'entreprise ?

Mansour ZOBARI

La Direction lui a réservé un accueil favorable. Les enquêteurs et les chercheurs ont fait preuve d'une transparence exemplaire dans leur démarche. Dès lors, nous n'avons pas rencontré de difficultés particulières. Nous allons bientôt présenter les résultats de l'étude à la Direction.

Annie MAGUER

Nous avons choisi l'hétéro-classification car il nous a paru important de distinguer non pas l'origine réelle mais la perception de l'origine, c'est-à-dire l'origine considérée du point de vue du discriminateur. A partir d'un patronyme, une origine supposée est attribuée à un individu, ce qui donne lieu à une discrimination.

Dans les différents bassins d'emplois, les formes de discrimination varient selon l'histoire de l'immigration. Ainsi en Rhône-Alpes, la discrimination est plus forte envers les patronymes d'origine maghrébine et turque. Cette discrimination s'applique à l'entrée des entreprises, mais aussi dans les trajectoires internes.

Le patronyme est donc un témoignage de la discrimination, et non pas de l'origine. Parallèlement, nous avons mené une étude qualitative chez Casino qui nous a permis de rencontrer les salariés et d'analyser la représentation de la discrimination et les process. Il ne suffit pas naturellement pas de mesurer une situation, mais bien de trouver des solutions concrètes pour la faire évoluer.

Pour ce qui est des catégories, il est courant en France que les personnes refusent de s'inscrire dans le registre d'une minorité visible, y voyant une forme de discrimination. Elles refusent d'être discriminées au vu de leur patronyme, car elles savent que ce dernier conduit les employeurs à leur attribuer une origine donnée.

Laurence MEHAIGNERIE

L'un des apports de la Charte de la Diversité consiste justement à ne pas se référer à l'origine. La Charte s'inscrit dans une communauté nationale dans laquelle il existe une diversité de fait. Madame Maguer, si je pousse à l'extrême votre logique, vous préconisez plutôt le troisième type de questionnement, dans lequel la discrimination est fondée sur les caractéristiques visibles que sont la couleur de la peau et le patronyme.

Annie MAGUER

Notons que la catégorie de « jeune issu de l'immigration », courante en France, se réfère presque exclusivement à des personnes d'origine maghrébine ou d'Afrique noire. Elle présente la particularité de mentionner l'âge de la personne.

Alain REGNIER, Directeur Adjoint du Cabinet de Jean-Louis Borloo et Directeur du Cabinet de Nelly Olin, Ministre Délégué à l'Intégration, à l'Egalité des Chances et à la Lutte contre l'Exclusion

Le Gouvernement est intéressé par ces questions et a déjà mis en œuvre certaines actions. Deux lois importantes ont été adoptées par le Parlement il y a quelques semaines. La première, qui date du 28 décembre 2004, instaure une Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Egalité. La nomination de Louis Schweitzer à sa présidence témoigne de l'importance que revêt

cette instance pour le Gouvernement. L'une des premières missions de Louis Schweitzer portera sur la mesure de la diversité, en relation avec la CNIL.

Par ailleurs, la loi de cohésion sociale, que Jean-Louis Borloo a portée devant le Parlement à l'automne dernier, comporte un volet sur l'égalité des chances. Le débat parlementaire s'est notamment intéressé au *curriculum vitae* anonyme, qui n'a pas encore fait l'objet d'une décision et sur lequel Monsieur Fauroux s'est vu confier une mission.

Jean-Louis Borloo, Nelly Olin et le premier Ministre – qui a organisé une conférence sur l'égalité des chances en janvier dernier – souhaitent que l'année 2005 permette de mesurer la volonté des acteurs dans ce domaine. Si le monde de l'entreprise ne répond pas à cette problématique, le Gouvernement prendra ses responsabilités en conséquence.

Francis VENNAT, Ministère de l'Emploi, du Travail et de la Cohésion Sociale

La statistique publique est un formidable outil de démonstration des différences et des inégalités. C'est grâce aux travaux qui sont menés dans ce cadre, qui reposent sur des catégories permanentes, que la statistique a pu constituer un élément de démonstration de la preuve.

Les intervenants ont souligné par ailleurs que la question des discriminations ne portait pas sur le repérage de catégories stables dans le temps mais sur des représentations, qui sont plus mouvantes. Ceci ne correspond pas véritablement au travail de la statistique publique, qui suit pour sa part certaines catégories dans le temps. Il se pose donc en la matière une difficulté d'approche et d'outil.

La statistique publique a récemment mené des enquêtes sur les discriminations et leur perception. Le Ministère a également entrepris un travail avec l'OIT sur la discrimination à l'embauche. Il serait donc intéressant que tous les acteurs impliqués dans ce domaine s'animent d'un esprit de coopération, plutôt que de dénoncer une vision conservatrice de la statistique publique.

Laurence MEHAIGNERIE

Je n'ai aucunement critiqué la statistique publique. J'ai simplement mentionné qu'elle n'était pas adaptée à l'objectif de notre protocole expérimental.

Férid BELLALI, Lafarge

J'ai récemment travaillé avec un groupe de jeunes, de niveau bac+5 et en recherche d'emploi. Nous avons constaté une réelle discrimination relative au quartier et à l'adresse d'habitation. Certains jeunes, Français depuis toujours et ayant des prénoms typiquement français, sont discriminés à l'embauche à la seule vue de leur adresse. Il est dommage que les études ne reflètent pas cette problématique, même si elle est minoritaire.

Marc CHEB SUN

Il est effectivement important de travailler sur la représentation médiatique des quartiers et de leurs habitants.

Annie MAGUER

Nous travaillons de longue date sur les politiques de la ville et sur les catégories qui leur sont propres. L'appartenance aux « quartiers difficiles » constitue un réel indicateur de discrimination. Nous n'avons pas retenu ce critère dans l'étude de Casino pour diverses raisons, mais nous sommes bien conscients de cette question.

Patrick SIMON

Il faut se garder d'établir une concurrence entre les registres de discriminations. Le « délit d'adresse » a été étudié. Il fait notamment l'objet d'un rapport du Conseil d'Analyse Economique. Certains programmes d'insertion, comme Traces, comportent des quotas d'accès pour les jeunes relevant de la politique de la ville. A l'inverse, on connaît moins le « délit de faciès », qui a été plus rarement travaillé.

Mansour ZOBARI

Nous nous proposons de poursuivre notre travail dans le cadre d'un deuxième programme Equal, afin d'élaborer un outil d'évaluation et de mesure de nos politiques.

Laurence DEJOUANY, France Telecom

Il existe une minorité visible mais qui ne peut être identifiée ni par le patronyme ni par l'immigration des parents ou des grands-parents : l'immigration issue de l'esclavage des Noirs des Antilles et de la Réunion. Comment identifier ces personnes dans un parcours statistique au sein de l'entreprise, d'autant plus qu'elles subissent une discrimination violente ?

Laurence MEHAIGNERIE

La notion de « minorité visible » les inclut.

Laurence DEJOUANY, France Telecom

Vous les prenez effectivement en compte dans vos études. Toutefois, les statistiques qui se réfèrent au patronyme ou à la catégorie de « jeunes issus de l'immigration » les oublient.

Un représentant d'IBM France

J'ai participé à la constitution d'un groupe « diversité » au sein d'IBM France. Notre première difficulté fut de qualifier notre action et le public concerné. Le patronyme ne me semble pas être un critère suffisant, ni même la catégorie de personne « issue de l'immigration » dans laquelle ne se reconnaissent ni les Antillais, ni les enfants de Harkis. Les termes utilisés peuvent être dangereux. L'auto-déclaration constitue un début de réponse, mais ne reflète peut-être pas toute la complexité des individus.

Annie MAGUER

Nous n'utilisons pas la catégorie de « jeune issu de l'immigration ». Il se trouve toutefois que cette catégorie s'est construite en France et peut désigner des personnes antillaises, même si elles ne sont aucunement issues de l'immigration. Cette catégorie, qui n'a aucune signification, est malheureusement opérante dans la discrimination. Les personnes qui sont discriminées ne sont pas interrogées sur l'origine qu'on leur attribue *a priori* !

Marc CHEB SUN

Laurence Méhaignerie, vous qui avez participé au rapport qui a lancé la dynamique de la Charte de la Diversité, pensez-vous que nous sommes-nous aujourd'hui à un tournant en matière de politique de diversité ?

Laurence MEHAIGNERIE

Plus le temps passera, plus il sera difficile de déterminer l'origine d'un individu en France. Il serait donc plus apaisant de reconnaître une fois pour toutes que la communauté nationale comporte des Français blancs, noirs, maghrébins ou asiatiques.