

**Déclaration de M. Éric Besson, ministre de l'Immigration, de l'intégration, de l'identité nationale et du développement solidaire, sur la promotion de la diversité au sein des entreprises, Paris le 14 mai 2009.**

*Remise des labels Diversité, à Paris le 14 mai 2009*

Site d'origine : <http://www.immigration.gouv.fr>, le 15 mai 2009

---

Madame la Directrice Générale d'Afnor certification, Madame Florence Meaux,

Monsieur le Président d'IMS entreprendre pour la cité, M. Bébéar,

Madame la Présidente de Plaine actions entreprises, Mme Marain

Mesdames et Messieurs les Présidents et Directeurs,

Chers amis

Je souhaite tout d'abord vous dire que la promotion de la diversité dans les entreprises est un objectif prioritaire de ce Gouvernement. Malgré les difficultés que nous traversons durant cette crise économique mondiale, nous ne devons laisser aucun talent en jachère, et nous devons chercher les motivations partout où elles se trouvent, afin de construire une France à la fois plus prospère et plus heureuse, parce que plus équitable.

Les chiffres sont là pour nous inviter à agir avec conviction et sans relâche au service de l'intégration, de la diversité et de l'égalité des chances.

Ainsi, aujourd'hui, un jeune issu de l'immigration est en moyenne 3 à 5 fois plus touché par le chômage que les autres.

Dans les zones urbaines sensibles le taux de chômage de ces jeunes est de 38% contre 23% globalement au niveau national.

Ceci n'est pas acceptable au regard de notre pacte républicain et de ses fondamentaux, comme au regard de la cohésion sociale et du dynamisme de notre économie.

Pourtant la question de l'intégration professionnelle de la diversité ne se pose pas seulement au stade des primo-arrivants. Elle concerne aussi les immigrés de plus longue date, et même, nous en avons désormais tous une vive conscience, leurs descendants. Pour eux, nous devons raviver l'égalité des chances !

L'égalité des chances, c'est une exigence fondatrice de notre République basée sur la liberté et sur l'égalité des droits et des devoirs. Chacun doit pouvoir faire valoir ses talents et ses mérites quelle que soit son origine sociale.

L'égalité des chances, c'est l'équité, autrement dit le contraire de l'égalitarisme abstrait : cela consiste à traiter de manière inégale des situations inégales, en donnant plus à ceux qui ont moins au départ.

L'égalité des chances, ce n'est pas le communautarisme, car le communautarisme c'est la tentation de se replier sur la « communauté » de ceux qui nous ressemblent. Ce qui met la couleur et les questions d'origine au centre du débat public sur des thématiques malsaines, c'est précisément le fait d'avoir trop négligé, voire nié, le réel au nom de principes abstraits.

L'idée, ce n'est pas d'avancer dans le domaine de la diversité par la contrainte mais par conviction et avec pragmatisme. Il faut utiliser tous les moyens pour inciter les acteurs à faire de ce sujet une priorité. J'ai la volonté de réunir un comité interministériel à l'intégration avant l'été 2009, qui ne s'est plus réuni depuis 2006, pour relancer cette dynamique de l'intégration par l'éducation et l'emploi, mais aussi promouvoir la diversité. Je souhaite une politique active d'intégration qui doit permettre un accès rapide à l'emploi des étrangers primo-arrivants (depuis le 1er décembre 2008 il y a un bilan de compétences permettant en lien avec l'ANAEM, et le service public de l'emploi de fournir une pré-orientation professionnelle).

Il me semble également important de développer avec les entreprises les accords de branche afin de formaliser des engagements mutuels en matière de recrutement des migrants (cf. taux de chômage de 22 % - insuffisante mise à l'emploi des femmes issues de l'immigration familiale). Dans ce cadre, j'ai signé, le 5 février dernier, avec le Groupe Vinci, aujourd'hui labellisé, un accord cadre pour favoriser l'emploi des signataires du Contrat d'accueil et d'intégration.

La Charte de la Diversité, lancée en 2004, avait montré la voie et donné les principes directeurs de cet engagement : depuis, plus de 2000 entreprises signataires se sont engagées à garantir la promotion et le respect de la diversité dans leurs effectifs.

Je voudrais à ce propos saluer et remercier un patron exceptionnel, de ceux qui ont le plus oeuvré en France pour que les entreprises s'impliquent davantage pour la diversité, monsieur Claude Bebear, Président du directoire d'AXA, Président d'I.M.S Entreprenre pour la Cité. Je suis heureux d'annoncer que IMS entreprendre pour la Cité rejoindra très prochainement la commission de labellisation pour faire le lien nécessaire entre la charte et le label diversité.

Je veux également remercier l'Association nationale des DRH (ANDRH) représenté ici par son Vice-président, M. Pascal Bernard pour son travail de préparation et d'élaboration de la norme.

Toutes les entreprises qui se veulent citoyennes doivent se poser la question de la présence des populations issues de la diversité au sein de leurs effectifs. Dans le même temps, il faut qu'elles envoient un signal extérieur fort, parce qu'il est indispensable que tous les talents issus de l'immigration sachent que les entreprises les attendent et sont prêtes à les accueillir.

Parce qu'elles ouvrent des voies nouvelles à l'égalité, les entreprises responsables, dynamiques, vertueuses, qui s'engagent dans la promotion de la diversité doivent pouvoir être distinguées aux yeux de leurs partenaires professionnels, de leurs employés, de leurs clients et du grand public.

C'est pour cela qu'en décembre 2008 a été créé le Label Diversité, qui salue leur effort. Ce Label en partenariat avec l'AFNOR qui est la propriété de l'Etat, ce qui en garantit la neutralité, est distribué à tous les employeurs publics et privés engagés dans une démarche active de promotion de la diversité dans leur gestion des ressources humaines, et dans la lutte contre toutes les discriminations reconnues par la loi, qu'elles portent sur l'origine des personnes, leur âge, un handicap, leur orientation sexuelle, leur religion, leur engagement syndical ou mutualiste, leurs opinions politiques.

Il complète en cela le « label Egalité » qui promeut la mixité hommes / femmes.

J'ai eu le plaisir de remettre le 10 avril dernier au sein de mon ministère, en présence de mes collègues du gouvernement Brice Hortefeux et Fadela Amara, ainsi que du commissaire à l'égalité des chances, M. Yazid Sabeg, les sept premiers labels diversité à : PSA Peugeot-Citroën, International Language Organisation (ILO), Nef-Osmose-Formation (groupe Omendo), Randstad, Eau de Paris, BNP-Paribas, CNP Assurances. Nous sommes là aujourd'hui pour remettre d'autres labels à l'Oréal, le groupe Casino, le groupe VINCI, LIGHT CONSULTANTS, BORSYS. Le label diversité s'applique d'ores et déjà à plus de 170 000 salariés en France. Je tiens à féliciter les nouveaux labellisés de ce jour et vous encourage à rejoindre ce

mouvement vertueux de labellisation. Le Président de la République m'a d'ailleurs fixé, dans le cadre de ma mission de Ministre de l'intégration un objectif ambitieux de labelliser 100 entreprises d'ici fin 2009. Je mettrai tout en oeuvre pour parvenir à cet objectif certes ambitieux mais nécessaire pour lutter efficacement contre les discriminations à l'emploi.

Demander le label diversité étant une démarche purement volontaire mais aussi exigeante, on peut d'autant plus saluer l'effort et le courage des entreprises qui le demandent.

Votre engagement, celui de tous les entrepreneurs conscients de l'exigence républicaine permettent d'espérer, puisque les dernières études de la HALDE montrent un déclin relatif de la discrimination ; mais nous ne pouvons pas encore nous congratuler. Il faut poursuivre notre action !

Il faut aller plus vite et plus fort : j'ai envoyé en février dernier une circulaire à tous les Préfets pour leur demander instamment d'informer tous les acteurs du monde économique, toutes les entreprises, et les administrations territoriales sur le Label Diversité, d'assurer de façon résolue sa promotion et de les encourager à postuler. C'est, en effet, en conjuguant nos efforts que nous progresserons rapidement.

Pour aller plus loin encore, je présenterai avant la fin juin les conclusions d'un rapport que j'avais commandé en ma qualité de Secrétaire d'Etat, sur les meilleures pratiques françaises et étrangères (Allemagne, Suède, Pays-Bas, Royaume-Uni, Canada et Etats-Unis) en matière de promotion de la diversité dans les entreprises, et les pistes nouvelles pouvant l'améliorer dans notre pays. Je proposerai des recommandations en fonction de 6 principes directeurs : orienter les jeunes issus de la diversité mieux et plus tôt, garantir l'accès effectif à l'emploi des populations traditionnellement discriminées, renforcer l'articulation et la cohérence générale des dispositifs existants, soutenir les entreprises engagées de manière forte dans la promotion de la diversité, informer et sensibiliser pour généraliser les bonnes pratiques en matière de promotion de la diversité, et enfin responsabiliser davantage les entreprises et les administrations en matière de diversité. Ces propositions seront complémentaires du « plan espoir banlieue » lancé en février 2008 par la secrétaire d'Etat à la politique de la ville, Mme Fadela Amara et du rapport de Monsieur Yazid SABEG, Commissaire à la Diversité et l'Egalité des chances, remis au Président de la République le 7 mai dernier, et sur lequel il se prononcera sur les propositions émises dans la deuxième quinzaine de juin.

Enfin, l'attribution des grands marchés publics de l'Etat pourrait être conditionnée à la mise en oeuvre par les entreprises d'actions favorables à la diversité, et en particulier de l'obtention du label diversité. Il convient toutefois de prendre toutes les garanties sur la faisabilité technique et de s'assurer que nous sommes en conformité avec le droit communautaire (afin de ne pas pratiquer de distorsions de concurrence entre les entreprises européennes candidates sur des marchés publics français). J'ai également pris des contacts étroits sur le sujet de la diversité avec mon homologue allemande (Mme Maria Bohmer) pour mettre en place un label franco-allemand qui, je l'espère, permettra d'engager un processus de normalisation européenne.

Mais l'Etat ne saurait inviter les entreprises à des efforts auxquels il ne se soumettrait pas lui-même. Je suis d'ailleurs heureux de constater que plusieurs administrations sont candidates au label et je souhaite prochainement labelliser une administration pour donner l'exemple et lancer ce mouvement vertueux dans la sphère publique.

Le Gouvernement offre déjà le visage d'une France diverse, car cela était la volonté du Président de la République et les nominations dans les hautes responsabilités administratives commencent aussi à faire une meilleure place à des talents issus de la diversité.

Mais il reste encore que les enfants d'immigrés sont moitié moins représentés dans la fonction publique que dans le privé, où ils sont déjà sous-représentés.

Alors, il faut agir, conserver les concours qui doivent rester les mêmes pour tout le monde ; mais pour rétablir l'équité, un coaching spécial pour aider les jeunes de condition modeste à préparer les concours, sur le même principe que pour les classes préparatoires, nous aidera à faire des progrès conséquents.

Il n'y a qu'une solution aujourd'hui : agir main dans la main, collectivités territoriales, services publics et entreprises comme vous le faites au sein de la commission de labellisation que je tiens à saluer pour son travail efficace et novateur en Europe.

Notre République doit donner une chance à chacun. Le Gouvernement entreprendra tout ce qui est possible pour que tous les enfants de France, quelle que soit leur origine, soient conscients que la Nation les regarde avec fierté, et qu'elle attend que leurs talents éclosent pour faire d'eux de formidables personnes.

Je voudrais terminer en me tournant vers les personnes ayant bénéficiées du label diversité. Vous avez une co-responsabilité avec les dirigeants de l'entreprise labellisée. Celle de témoigner auprès de vos familles, de vos amis, de ce que vous vivez dans une entreprise ayant obtenu ce label. De raconter les efforts entrepris, vos ambitions, aux personnes qui vous entourent. D'assumer vous aussi votre rôle de modèle auprès de ceux qui se sentent discriminés. Vous êtes en train de réussir votre vie au sein d'une entreprise exemplaire en matière de diversité. Votre vie sera encore plus pleinement réussie si vous contribuez à aider d'autres à réussir la leur.

Je vous remercie de votre attention.

Source <http://www.immigration.gouv.fr>, le 15 mai 2009