

RSE, DIVERSITE ET INTEGRATION DES MIGRANTS : ENJEUX EUROPEENS

Denis Stokkink

Nicolas Maurice-Demourieux

A ce jour, l'un des facteurs les plus efficaces en matière de cohésion sociale et d'intégration des migrants reste l'emploi. Or, si l'on en juge par la faiblesse des taux d'emploi des hommes et des femmes les plus fragilisés, notamment des migrants, des jeunes, des personnes handicapées et des personnes âgées, nos sociétés européennes semblent être confrontées à d'importants problèmes de discrimination. Dans une Europe de plus en plus marquée par la diversité, ce constat appelle donc de nouvelles réponses.

Au cœur des enjeux qui doivent amener une nouvelle donne notamment en matière d'intégration, il y a, tout d'abord au plan européen, une prise de conscience que la sortie de crise nécessite trois priorités, présentes dans la stratégie Europe 2020, qui doivent se renforcer mutuellement : une croissance intelligente, une croissance durable et une croissance inclusive. Ces trois priorités tendent vers une économie à forts taux d'emplois favorisant la cohérence sociale et territoriale.

Depuis le début des années 1990, les entreprises ont entamé, pour certaines, des démarches volontaires qui s'inscrivent dans une optique de cohésion sociale et de compétitivité : la Responsabilité Sociétale des Entreprises s'est aussi petit à petit transformée en véritable instrument d'innovation sociale, notamment grâce aux différentes actions de la Commission européenne. Cette dernière publiait en 2005 une étude démontrant qu'un nombre croissant d'entreprises adoptaient des stratégies de diversité et d'égalité, non seulement pour des raisons éthiques et juridiques, mais aussi pour les avantages commerciaux qu'elles en retirent (83 % des entreprises reconnaissent ainsi que de telles initiatives avaient des retombées positives sur l'entreprise).



Solidarité
Think Tank européen
Pour la Solidarité

L'idée d'une redéfinition de la fonction des entreprises classiques, non plus seulement comme entités exclusivement productives, mais bien comme actrices de la société (et par là même porteuse d'intégration) a fait son chemin. Qu'elle soit « classique » ou « sociale », l'entreprise est donc un levier important pour tenter de répondre aux grands défis socio-économiques que posent nos sociétés diversifiées.

Dans le cadre de cet article, nous nous intéresserons au rôle que peut jouer la RSE face à un défi de taille pour l'Europe, celui de la diversité ethnique et culturelle (que représentent alors les migrants venus de pays tiers ainsi que les minorités linguistiques et nationales présentes dans tous les Etats membres) et plus particulièrement à la contribution des entreprises dans l'intégration des migrants. L'Union européenne s'est depuis 2000 dotée d'un arsenal juridique pour combattre les discriminations basées sur l'origine ethnique. Elle s'est investie également dans le développement de politiques en matière d'inclusion sociale avec la stratégie de Lisbonne. L'intégration des migrants est par ailleurs au cœur des débats européens depuis 2004. L'UE a d'autre part encouragé et reconnu la RSE comme un instrument de politique publique à part entière permettant d'aider les pouvoirs publics au plan européen et national à réaliser un certain nombre de leurs objectifs, avec notamment une intégration accrue des marchés du travail une meilleure inclusion sociale et promotion de la diversité.

En mars 2010, dans le cadre de la stratégie 2020, la Commission européenne s'est engagée à « relancer la stratégie de l'Union visant à accroître la responsabilité sociale des entreprises, qui constitue un facteur clef pour la confiance à long terme des employés et des consommateurs ».

Perspectives européennes

Il faut reconnaître que la non-discrimination et l'intégration des migrants sur le marché du travail sont des thèmes de l'agenda social européen présents depuis les années 2000, mais ils souffrent de cloisonnement et du fait qu'elles ne font pas l'objet des mêmes compétences.

La stratégie 2020 a fixé comme objectif un taux d'emploi de 75% pour les hommes et les femmes âgés de 20 à 64 ans en favorisant notamment une meilleure intégration des migrants

Depuis octobre 2010, les nouvelles lignes directrices en matière d'emploi consistent à :

- Accroître la participation des femmes et des hommes au marché du travail, diminuer le chômage structurel et promouvoir la qualité de l'emploi ;
- Développer une main-d'œuvre qualifiée en mesure de répondre aux besoins du marché du travail et promouvoir l'éducation et la formation tout au long de la vie ;
- Améliorer la qualité des systèmes d'éducation et de formation et les rendre plus performants à tous les niveaux, et augmenter la participation à l'enseignement supérieur ou d'un niveau équivalent ;
- Promouvoir l'inclusion sociale et lutter contre la pauvreté.

L'intégration des migrants est transversale à ces objectifs.

En matière d'intégration, rappelons que c'est lors du conseil de Tampere en 1999 qu'une réflexion fut amorcée sur l'intégration des migrants. Le programme de La Haye, adopté par le Conseil européen les 4 et 5 décembre 2004, souligna la nécessité d'une plus grande coordination des politiques d'intégration nationales et des initiatives européennes dans ce domaine. Le Conseil « Justice et affaires intérieures » de novembre 2004 a adopté des « Principes de base communs » qui précisent que l'emploi, la non-discrimination, l'inclusion sociale, la participation culturelle et civique sont des éléments clés du processus d'intégration.

Si l'on aborde maintenant la question des pratiques qui touchent à l'intégration des migrants et que l'on les relie aux stratégies d'intégration des migrants et primo-arrivants, un certain nombre de leviers RSE existent aujourd'hui.

- Le principe de la gestion de la diversité et les politiques ressources humaines qui y sont liées sont devenues partie intégrante des stratégies de bon nombre d'entreprises européennes et multinationales. Ces politiques s'inscrivent dans une démarche abordant la diversité en lien avec la mise en œuvre de la législation en matière de non-discrimination basée sur l'origine, l'handicap, l'orientation sexuelle, le genre et l'âge.

- Le développement des Chartes diversité ou des labels Diversité sont des initiatives portées conjointement par les pouvoirs publics et les entreprises et des outils importants pour stimuler la gestion de la diversité notamment et prioritairement dans le secteur des PME (qui doit encore s'ouvrir au RSE).
- Le développement des réseaux fédérant des entreprises actives en matière de RSE au plan national et européen sont également des vecteurs d'action en matière de « mainstreaming » de la diversité.
- En France IMS-Entreprendre pour la Cité fédère un réseau de 200 entreprises et entend porter et développer les initiatives de l'entreprise qui contribuent à la cohésion sociale et au développement des territoires où elles sont implantées : partenariats de solidarité, insertion des publics éloignés de l'emploi, promotion de la non-discrimination et gestion de la diversité, accès des produits et services aux populations en difficulté, soutien au développement socio-économique local, notamment dans les quartiers sensibles ...
- C'est ainsi que l'initiative « nos quartiers ont des talents » a permis la multiplication de projets portés par des entreprises et visant à recruter des publics issus de la diversité par des canaux alternatifs, notamment à travers des partenariats avec le secteur associatif.
- En matière d'intégration sociale et civique, le mécénat de compétences permettant au personnel salarié d'une entreprise de donner son temps pour aider ou soutenir un projet sociétal ou une association fait également partie de pratiques novatrices qui peuvent soutenir l'intégration des migrants dans les sociétés d'accueil.

Par ailleurs les actions innovantes en matière de RSE mises en place dans les états membres permettent de donner un élan aux actions des pouvoirs publics en matière de gestion de la diversité et d'intégration des migrants. C'est dans cet esprit que s'est mis en place le projet européen « PCSR » qui a permis d'analyser les modalités de mise en œuvre des stratégies RSE en matière de diversité dans des entreprises au sein de différents Etats membres de l'UE.

Plusieurs manières de promouvoir la diversité en entreprise

Le projet « Plusieurs modèles de RSE en Europe et plusieurs manières de promouvoir la diversité en entreprise ? Recommandations pratiques aux entreprises selon le modèle de RSE adopté » (PCSR), est un projet européen piloté par Pour La Solidarité durant 18 mois (de décembre 2008 à mai 2010). Ce projet visait à promouvoir la RSE en entreprise, et plus spécifiquement, la diversité en entreprise sur ses quatre terrains d'intervention communément observés, à savoir le positionnement de l'entreprise, le recrutement et la sélection, la gestion du personnel, ainsi que la communication et la sensibilisation.

Les analyses menées par les partenaires du projet en Pologne, Roumanie, Italie, Allemagne, Espagne, France et Belgique montrent que tout en ayant connu un certain essor ces dernières années dans les entreprises, la RSE revêt des particularismes et des réalités différentes en fonction des contextes dans lesquels elle s'inscrit. Il a également permis de montrer la diversité des actions que les entreprises européennes engagent pour répondre aux besoins de la société et aux défis économiques, sociaux (et environnementaux) qui se posent actuellement. Quels que soient leurs particularismes, les stratégies et les pratiques mises en œuvre convergent en de nombreux points et présentent de réels avantages pour les entreprises. Néanmoins, il reste encore beaucoup à faire pour permettre aux politiques de RSE et de diversité de libérer tout leur potentiel.

Parmi les leviers à actionner, on peut retenir :

- La sensibilisation et l'information quant aux multiples enjeux et avantages portés par la RSE et la promotion de la diversité tant pour les entreprises et leurs différentes composantes que pour les consommateurs et la société dans son ensemble.
- La promotion de l'échange d'expériences et de bonnes pratiques pour la mise en œuvre d'une véritable stratégie, se déclinant en actions concrètes.
- Le développement de stratégies et d'outils pour contrôler et évaluer les résultats de leurs actions en matière de RSE et de diversité.

La création d'un nouvel outil : l'Observatoire Européen de la Diversité

Pour pérenniser les avancées du projet PCSR en matière de lien entre RSE et diversité, Pour La Solidarité a récemment développé un nouvel outil : « l'Observatoire Européen de la Diversité ». L'Observatoire s'inscrit dans la continuité de l'engagement pris par PLS de promouvoir la Responsabilité Sociétale des Entreprises ainsi que l'intégration sociale et économique de tous à notre société. La lutte contre les discriminations liées à l'âge, au handicap, au genre et à l'origine et la promotion d'une société cohésive sont donc au cœur du projet porté par l'Observatoire Européen de la Diversité. Conçu comme une plateforme européenne à destination des entreprises, des décideurs politiques et sociaux ainsi que des particuliers, qui désirent en savoir plus sur l'état de la diversité en Europe, il permet d'avoir accès à des informations détaillées et actualisées sur différents aspects de la diversité ainsi qu'à une base théorique solide telle que les législations européennes et nationales (française et belge) en la matière, les publications de PLS et les exemples de bonnes pratiques de projets européens et nationaux. Au-delà du souci d'être un outil de conseil aux entreprises et décideurs politiques et sociaux, l'Observatoire permet également d'être informé des prochaines rencontres et forums sur la Diversité en Europe.

Conclusions : quelques pistes d'actions

Si le mécénat social, le mécénat de compétences ou les politiques actives de gestion de la diversité dans l'entreprise sont des outils de plus en plus employés aujourd'hui, beaucoup reste à faire pour rapprocher le migrant de l'entreprise. La clé de voûte de la réussite du parcours d'intégration reste un partenariat intégré entre les entreprises, les dispositifs d'insertion et d'aide publique à l'emploi et aux associations.

L'Europe pourrait relever le défi d'une société multiculturelle en supportant un changement de paradigme politique. Réfléchir aux diversités amènerait ainsi à s'interroger sur la place des migrants et le rôle des « frontières », externes et internes (visibles et invisibles), dans le contexte des changements en cours dans le modèle productif et de consommation, le rôle de l'Europe sociale et le fonctionnement concret de la citoyenneté.

Si le modèle européen actuel semble vaciller du haut de son pilier essentiellement économique, une tendance est amorcée pour reconnaître enfin le nécessaire déploiement du pilier social et environnemental, en vue d'un rééquilibrage du modèle social européen. En plus de la RSE, l'innovation sociale, portée par les entreprises sociales, offre ainsi de nouvelles perspectives concernant la gestion de la diversité et l'intégration des migrants en Europe.

Références bibliographiques

MERTENS S., HUYBRECHTS B. et XHAUFLAIR V., *Les interactions entre l'économie sociale et la responsabilité sociale des entreprises. Illustrations à travers la filière du commerce équitable*, Pôle ReSponsE, 2006.

CHARHON P., *Intégration des primo-arrivants – Quel rôle pour les entreprises et la RSE ?* IRFAM, Conférence, Pour La Solidarité, 9 décembre 2010.

Pour La Solidarité, « La diversité dans tous ses états », *Les Cahiers de la Solidarité*, janvier 2007, n° 10.

Pour La Solidarité, « L'intégration des primo-arrivants en Wallonie et à Bruxelles », *Les Cahiers de La Solidarité*, juin 2011, n° 29.

