

La diversité en entreprise, un thème à la fois rebattu et en permanence d'actualité...

L'acceptation de la diversité semble rentrer petit à petit dans les esprits et répondre davantage à un impératif économique qu'à de simples bons sentiments... mais les choses avancent lentement.

Des initiatives se sont multipliées pour favoriser l'égalité des chances et favoriser l'engagement des entreprises envers la diversité... Sachant que discriminer au regard de la loi est tout simplement illégal !

La Charte de la Diversité, lancée en octobre 2004,

La HALDE Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations

L'Association Française des Managers de la Diversité, créée en février 2008

Plus récemment a été lancé en 09/08, un label « diversité », créé à l'initiative de l'ANDRH et de l'AFNOR

Quelques réalités et chiffres révélateurs... en France :

Selon une enquête menée en novembre 2006...

Un homme, à la peau blanche, portant un nom et un prénom à consonance française, dont l'apparence physique ne présente pas de traits disgracieux, a (en terme de chance d'être convoqué en entretien ...

3X plus qu'un candidat âgé

3X plus qu'un candidat à patronyme maghrébin

2X plus qu'un candidat handicapé

1,5 X plus qu'une femme....

Nous avons donné la parole à six Responsables des Ressources Humaines et à un Dirigeant d'entreprises dont les effectifs sont de 10 à 10 000 collaborateurs...

Voici les témoignages de nos six invités...

LES ATELIERS DU MANAGEMENT

Un petit groupe de Dirigeants et Responsables Ressources Humaines invités à partager leur expérience et leurs réflexions sur

Une thématique relevant du champ des hommes dans l'Entreprise

Dans une démarche de coproduction aboutissant à une synthèse écrite et largement diffusée

Le groupe est appelé à se renouveler à chaque thématique proposée

BMV & ASSOCIES

Notre ambition

Harmoniser Projet d'entreprise et projet de la personne

Nos réponses à vos enjeux

Le choix des hommes

La gestion des talents

**Le développement des compétences
managériales**

L'accompagnement d'équipes de Direction

3 Rue du Palais de Justice

59000 Lille

Tel : 03 28 38 96 97

www.bmv-associes.fr



Les Ateliers du Management BMV & Associés

Synthèse

L'entreprise, lieu de diversité et de différences ?

*Une nécessité ou une conviction ?
Exemples vécus,*

Pratiques et recommandations...

Avec le concours de

Marie AMAR - Responsable Rh-SOCIETE GENERALE

Véronique DELANNOY - Directeur -

Réseau Entreprendre Nord

Laurence DESCHANEL - Directeur RH -CER FRANCE

Arnold FAUQUETTE - Dirigeant-VIVAT

Hervé GRASER - Dirigeant - LVKIP

Jean Michel LEHEMBRE - Dirigeant - CVP

Rémy LEMAIRE - Directeur RH - DUFLOT INDUSTRIE

Jean Michel RIBUE - Directeur RH - MYRIAD

Petit déjeuner du 2 décembre 2008



Quelques témoignages ...

Sur ce qui se vit concrètement dans leurs entreprises, nos invités ont apporté les exemples suivants...

- Peu de discrimination à l'embauche, mais présence plus que symbolique de personnel de couleur...
- Une majorité de femmes (métiers de service à la personne), un tiers du personnel d'origine étrangère...
- Diversité constatée plus grande au siège que dans le réseau (où l'on croise peu de visages différents)...
- L'accueil d'un junior vécu comme un vrai succès, il tire l'équipe
- Hétérogénéité recherchée et réelle au niveau du Comité de Direction, à l'initiative de son dirigeant
- Introduction du CV anonyme ou forte sensibilisation sur les risques de discrimination en matière de recrutement...
- La diversité dans la composition de l'équipe commerciale reflète la diversité de nos clients...
- Des tentatives d'intégration de quinquas, de handicapés, d'étrangers, ou d'ancien détenu avec des fortunes diverses...
- Un bassin d'emploi avec une forte proportion de travailleurs étrangers qui nous a conduit à nous y adapter
- Mise en place d'une mission Handicap et processus de recrutement spécifique pour les handicapés

■ **Une réelle volonté à l'évidence de s'ouvrir à la diversité, des expériences... mais ce n'est pas toujours si simple ou évident !**

Quels sont les principaux freins, Les principaux leviers ?



La hiérarchie... qu'il faut rassurer et convaincre !

La clientèle (ou le regard supposé du client) ... sachant que les réticences s'effacent dès l'instant où la compétence est reconnue

Le Dirigeant et son équipe... qui ne donnent pas toujours l'exemple de la diversité ou de la complémentarité !

Les contraintes du métier lui même... s'agissant d'univers industriels ou exposés

Le souci d'homogénéité... c'est tellement plus simple et plus confortable !

La tentation du formatage générationnel... (« les vieux, les jeunes... »)

Le temps... nécessaire pour, expliquer, sensibiliser et éviter les rejets

En quelque sorte, des préjugés, des peurs inconscientes (celle de ne pas maîtriser une situation inconnue ou dérangeante), la recherche de solutions confortables....



Quels sont les leviers sur lesquels s'appuyer pour accueillir la diversité, ?

- Un dirigeant impliqué et des managers, partie prenante
- Ecouter, sensibiliser, expliciter au management intermédiaire pour faire évoluer les croyances
- Poser un diagnostic des besoins pour définir une politique adaptée à l'entreprise
- Accepter l'inconfort, « ça peut compliquer la vie ! »
- Se donner du temps

Mais aussi,

- Savoir vis-à-vis des jeunes générations lâcher prise et accepter qu'ils puissent faire différemment.
- Evacuer les descriptifs a priori du « profil idéal », (raisonner davantage en termes de potentiel et de compétences comportementales que de diplôme)
- le recours à des spécialistes (recrutement d'handicapés, ergonomes) qui facilite l'intégration de la différence

Quels bénéfices ?

En quoi la diversité a contribué à plus de performance dans mon entreprise ?

- **pour les salariés** : adaptation du poste de travail pour l'accueil d'un handicapé a été étendue opportunément à l'ensemble des salariés...
- **pour l'équipe de direction** : la présence féminine dans l'équipe de direction a fait évoluer le climat relationnel : moins de tensions, moins d'esprit de compétition,
- **pour les clients** : le recrutement, dans le métier du service à la personne, de personnel de culture maghrébine, porteuse de valeurs familiales, est finalement apprécié des clients sensibles à ces valeurs.
- **pour la performance économique** : l'intégration de la diversité dans le management de l'entreprise améliore sa performance économique sur le long terme car elle facilite la compréhension des attentes de différents types de clientèles, de développer la capacité d'innovation et de mieux s'adapter aux changements.



L'hétérogénéité apparaît finalement comme une véritable plus-value, source d'enrichissement et d'innovation et signe de maturité de l'entreprise...