

LA DIVERSITÉ EN ENTREPRISE

Note de synthèse proposée par Amandine Garnier, AM2

Note réf : 140318diversité

La diversité au sein du personnel d'une entreprise est un concept qui n'a été introduit qu'en 2005 suite à une émeute.

Lorsque l'on parle de diversité entre plusieurs individus, cela signifie que l'on prend en compte un ensemble des personnes qui diffèrent les unes des autres par leur origine géographique, socio-culturelle ou religieuse, leur âge, leur sexe, leur orientation sexuelle, etc., et qui constituent la communauté nationale à laquelle elles appartiennent.

Mais dans quelle mesure la diversité peut-elle constituer une richesse pour l'entreprise ?

Dans un premier temps nous aborderons l'importance de la diversité au sein d'une entreprise, puis les interventions qui ont été mis en place en faveur de cette diversité.

/La diversité un atout essentiel

a) Un moteur de productivité

La diversité est source de richesse et de productivité pour l'entreprise comme le démontrent plusieurs études.

En effet, avoir des salariés issus d'horizons divers, que ce soit en termes de diplômes, de cultures, de vécu etc., permet de croiser les points de vue et enrichit le dialogue et les réponses apportées à une problématique.

La politique de diversité d'une entreprise passe forcément par **une optimisation du recrutement** afin de le rendre plus ouvert aux minorités.

b) Levier de performance

La diversité est un levier de performance économique, sociale et sociétale.

Déjà parce que la différence implique une réflexion, une remise en question et donc peut être à l'origine d'une plus grande créativité, une source d'innovation, dans l'entreprise. Je pense même que les femmes peuvent être porteuses de cette innovation, car elles ont appris des échecs des hommes...

Par exemple dans la finance. Elles peuvent apporter un renouveau dans un monde économique qui a longtemps été majoritairement masculin. Elle permet d'améliorer la compréhension de certains produits ou marchés.

En effet, recruter des salariés représentatifs de la diversité de ses clients permet de mieux les comprendre, d'accroître ainsi leur satisfaction et, par répercussion, de les fidéliser.

c) Favorise l'innovation et la créativité

De la même manière, cela favorise l'innovation et la créativité. En science managériale, les études s'accordent à dire que la résolution de problèmes est facilitée par la complémentarité des profils et la présence dans les équipes de modes de pensée variés (liés à une formation et/ou à une culture différente).

Enfin, une diversité de salariés, permet de faciliter le développement à l'international. En se dotant d'éléments maîtrisant non seulement une langue étrangère mais aussi des codes culturels différents, cela permet à une entreprise de s'étendre et d'avoir une portée dans le monde beaucoup plus facilement.

II/Un combat en faveur de la diversité

a) Conformément à la loi

La diversité permet aux entreprises de se mettre en conformité avec la loi, ce qui leur évite des plaintes pour discrimination et une perte de réputation en cas de procès. En effet, les entreprises privées et publiques de plus de 20 salariés doivent employer au moins 6 % de personnes handicapées ou à défaut, verser une contribution annuelle à l'Agefiph, l'association chargée de favoriser l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées.

b) Des moyens de lutte contre la discrimination ont été mis en place.

En effet, il a eu la création de la « **charte de la diversité en entreprise** » qui est un texte d'engagement en faveur de **l'égalité des chances**, créé en 2004, qui condamne les discriminations (directes et indirectes) dans le domaine de l'emploi et qui œuvre en faveur de la diversité et de la **mixité**.

Proposée à la signature à toutes les entreprises et comporte six articles qui incitent les entreprises à modifier leur politique de gestion des ressources humaines afin d'apporter plus de diversité dans leurs effectifs.

De plus, deux directives encadrent depuis 2000 le principe d'égalité de traitement entre les personnes, d'une part sur la question de l'origine ethnique, d'autre part spécifiquement en matière d'emploi et de travail.

Progressivement mises en œuvre par les États membres et contrôlée par l'instauration de lois qui sont :

- La non-discrimination : l'employeur ne peut baser ses décisions que sur le critère de la compétence professionnelle.
- Egalité professionnelle et emploi des seniors : les entreprises d'au moins 50 salariés s'exposent à une pénalité de 1 % de la masse salariale lorsqu'elles ne sont pas couvertes par un accord en la matière (accord de branche, de groupe ou d'entreprise ou, à défaut, un plan d'action en la matière).
- Handicap : les entreprises d'au moins 20 salariés doivent compter 6 % de travailleurs handicapés ou appliquer un accord de branche ou de groupe prévoyant la mise en œuvre d'un programme en faveur des travailleurs handicapés ou verser une contribution annuelle à l'AGEFIPH.

c) Discrimination toujours présente

Malgré chartes et promesses d'engagement de la part des entreprises, toutes ne semblent pas encore en avoir pris conscience.

Dans le 8e baromètre sur la perception des discriminations au travail publié, en février 2015, par le Défenseur des droits et l'Organisation internationale du travail (OIT), 34 % des demandeurs d'emploi disaient ainsi avoir été victimes de discrimination à l'embauche, dont 19 % de façon répétée.

Avoir plus de 55 ans (88 %), être enceinte (85 %), afficher un style (vêtements, coiffure, tatouages...) qui ne correspond pas aux codes du milieu professionnel (81 %), avoir un handicap visible (77 %) ou être obèse (75 %) apparaissent comme les critères les plus discriminants. Six personnes sur dix citent également comme un frein pour l'accès à l'emploi le fait d'avoir un nom à consonance étrangère, une autre nationalité ou un accent étrange

Nous avons donc constaté que le sujet de la diversité est une poursuite que l'on doit encore pratiquer et ne cesser les efforts.

En effet de nombreuses entreprises se sont engagées, en 2007 n'étant qu'une poignée, désormais les chiffres ont beaucoup augmenté.

Cependant des progrès sont toujours à accomplir et le sujet constitue toujours un enjeu majeur.

Sitologie :

<http://www.emploiparlonsnet.pole-emploi.org/innovation-societe/la-diversite-est-un-levier-de-performance-economique-sociale-et-societale>

<https://www.cairn.info/revue-migrations-societe-2007-1-page-101.htm>

<http://www.novethic.fr/lexique/detail/diversite-en-entreprise.html>

http://www.lemonde.fr/emploi/article/2015/10/01/la-diversite-en-entreprise-peut-elle-etre-un-levier-de-performance_4779893_1698637.html

<http://www.fse.gouv.fr/dossiers-thematiques/la-diversite-en-entreprise-source-de-richesses-et-levier-de-performance-0>

<http://www.larousse.fr/dictionnaires/francais/diversit%C3%A9/26145>

<https://www.talenteo.fr/diversite-entreprise-definition-507/>