

La diversité au sens large du terme constitue un ensemble de personnes qui se différencient les unes des autres par divers critères. Ces derniers peuvent être leur origine géographique, socio-culturelle ou religieuse, leur âge, leur sexe, leur orientation sexuelle, etc. A l'issue de cette diversité, l'ensemble de ces personnes-là constituent la communauté à laquelle elles appartiennent.

Dans le cercle professionnel, la gestion de la diversité forme l'ensemble des mesures prises par l'employeur pour recruter, conserver mais également perfectionner des salariés issus de catégories sociales variées.

Cette notion, au cœur des préoccupations, entraîne de nombreux enjeux que les dirigeants doivent prendre en compte afin de gérer au mieux cette diversité au sein de l'entreprise.

Au cours de cette étude, nous expliquerons les trois aspects de ces enjeux-là à savoir : l'aspect managérial, l'aspect économique, ainsi que l'aspect juridique.

I/ La diversité s'intègre dans la notion du management des organisations.

Au cœur de l'entreprise, la diversité des individus qui la compose est riche. En effet, chacun est différent et n'aspire pas aux mêmes valeurs. Or, une chose est certaine, le lien commun entre toutes ces personnes est l'intérêt de l'entreprise car toutes vont agir et travailler en collaborant ensemble dans un seul et même but : celui de l'entreprise et la quête de sa performance. Cette variété au sein du groupe de travail peut, comme le disait Cyert et March, de par la divergence des intérêts et la différence des individus entre eux, causer des conflits et faire naître des relations de pouvoir.

Ce phénomène tout à fait normal et humain dirais-je, doit être évité et même pallié, pour le bon fonctionnement de l'entreprise, grâce à la gestion de cette diversité que va entreprendre le dirigeant. Cette gestion sera alors mise en place par différents moyens sous forme d'engagements par exemple, par le biais d'outils tels que le taux de féminisation, mais aussi au travers de personnes dédiées à cette diversité en entreprise... Tant de mises en œuvres possibles mais encore difficiles à réaliser en totalité.

(Cependant notons tout de même que cette gestion doit être réalisée dès le recrutement des salariés afin d'obtenir du personnel « variés » tout en répondant aux exigences de l'entreprise.)

II/ La diversité est également liée avec la finalité économique de l'entreprise.

De plus, sur le plan économique, le fait d'intégrer tous types de salariés (minorités visibles notamment) au cœur de l'activité développerait la motivation des salariés qui se sentiraient reconnus et valorisés. Ils seront alors plus investis dans leur travail et seront donc plus efficaces à leur poste de travail. Outre l'aspect managérial et le bon fonctionnement du groupe, la diversité est également source de richesse et pourrait très certainement repercuter ces gains sur l'entreprise, ce qui, par conséquent contribuerait au développement de l'entreprise et à sa performance. En effet, l'effet de synergie créée par ces groupes de travail très variés pourraient créer des idées nouvelles, innovantes et créatrices de valeur. Ce potentiel-là est donc non seulement non-négligeable pour l'intérêt économique de l'entreprise mais avant tout pour le respect et la reconnaissance des salariés.

III/ Mais aussi sur le plan législatif.

Enfin, d'un point de vue juridique cette gestion est imposée par le droit et est réglementée.

Le fait de ne pas l'appliquer ou même de l'enfreindre serait donc une faute et un non-respect de la loi en vigueur. Le respect de ces lois relatives à la gestion de la diversité se ferait donc par « la peur » des dirigeants d'entreprises d'encourir un risque juridique face à cette notion de plus en plus répandue et mise en valeur dans l'espace professionnel actuel