

Novembre 2015 /248

La diversité et l'emploi font-ils bon ménage ?

La gestion de la diversité en question, lors d'un colloque les 10 et 11 décembre

Les 10 et 11 décembre prochains auront lieu pour la première fois à Liège les 11es Rencontres de la diversité. Une occasion de questionner les politiques de gestion de la diversité dans les ressources humaines et d'établir un état des lieux, à l'heure où les opinions publiques et les employeurs s'interrogent sur ces politiques importées des États-Unis.



Faire le point sur les politiques de gestion dans différents pays, voilà l'objectif du colloque intitulé "La gestion de la diversité en question". Outre les personnalités académiques présentes, chaque atelier fera intervenir des employeurs du privé comme du public, de jeunes chercheurs et des doctorants, des membres de la société civile aussi. Ces 11es Rencontres de la diversité vont innover en intégrant la pluralité des créateurs d'entreprises et les indépendants. « Cela me tenait beaucoup à cœur, précise Annie Cornet, professeur à HEC-Ecole de gestion de l'ULg et fondatrice de l'unité de recherche "Études sur le genre et la diversité en gestion" (Egid). J'ai beaucoup travaillé sur l'entrepreneuriat féminin, puis ensuite sur l'entrepreneuriat ethnique, c'est-à-dire la création d'entreprises par des personnes d'origine étrangère. Celles qui sont victimes de discrimination sur le marché du travail vont, souvent par nécessité, devenir leur propre patron. La question est alors : comment faire pour que cette création d'activité constitue réellement une source de revenus ? » C'est la raison de la présence au colloque du Pr Norbert Alter, sociologue français (Paris-Dauphine), qui viendra parler de son ouvrage *La force de la différence. Itinéraires de patrons atypiques*¹. À travers une série de portraits et d'interviews, il montre comment des individus hors norme ont trouvé leur place et sont maintenant reconnus au sein des clubs d'entreprises ou encore auprès des chambres de commerce et d'industrie.

Au-delà du genre

Hormis cette nouveauté, le colloque proposera une série d'ateliers auxquels il sera possible de s'inscrire librement. Au programme notamment : un atelier sur le handicap en présence d'Yves Veuillet, responsable de la politique de la diversité d'IBM dans le monde, et un atelier sur la question de l'orientation sexuelle. Il y aura aussi deux ateliers sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, et sur l'intégration des personnes d'origine étrangère. En outre, fidele à la vocation internationale de la rencontre, des ateliers spécifiques sur l'Afrique subsaharienne et sur le Maghreb sont prévus. Si questionner la gestion de la diversité est aujourd'hui nécessaire, c'est parce que ce thème ne suscite plus l'adhésion des premières années. Les raisons en sont difficiles à cerner. La diversité comprend des questions qui dérangent, comme l'égalité des droits, l'égalité des chances, l'égalité de traitement, la lutte contre les actions et discriminations positives. Certains sujets sont tabous. « En Belgique, et en France aussi, nous ne pouvons pas produire de données statistiques sur l'origine des gens, par exemple », regrette Annie Cornet. Par ailleurs, l'égalité des droits sert souvent de paravent à l'inégalité de fait, pas toujours prise au sérieux, interprétée comme le reflet de l'apathie de celui qui en est la victime, voire niée. À l'heure actuelle, force est de constater que les politiques de discrimination positive sont impopulaires. Les entreprises, quant à elles, paraissent se désengager au profit d'autres problèmes, plus dans l'air du temps. Il n'en a pas toujours été ainsi.

Approche pragmatique

Reçues au début, les entreprises avaient fini par s'intéresser à cette problématique avec la clef la désignation de responsables de la diversité au sein des plus grandes d'entre elles. Cet engouement des acteurs du privé était fortement lié au fait que « les politiques de gestion de la diversité ont d'abord été articulées autour des questions de business case ». Autrement dit, promouvoir l'égalité professionnelle profite à l'entreprise, car cela engendre des bénéfices : plus de revenus financiers, plus de nouveaux clients, plus de créativité. « Cette approche pragmatique a permis de sortir les publics-cibles de leur situation de victimes, de mettre en avant leurs atouts », observe le Pr Annie Cornet. Le revers de la médaille, selon elle, est que « la diversité est utilisée dans un objectif unique de communication. » Voilà pourquoi « il est impensable de réaffirmer l'égalité des droits, l'égalité des chances et l'égalité professionnelle. »

1 Norbert Alter, *La force de la différence. Itinéraires de patrons atypiques*, Paris, PUF, 2012.

Embellie pour l'emploi des jeunes ?

Les derniers chiffres du Forem indiquent une embellie sur le front de l'emploi des jeunes en Région wallonne depuis 2013. Pour ceux qui ont moins de 25 ans, le taux de chômage est passé de 40,3% en septembre 2013 à 28,8% en juin 2015². Si la nouvelle est assez rare pour être soulignée, il reste néanmoins difficile de déterminer les raisons de cette amélioration. On note que ce sont surtout des postes en intérim qui sont offerts aux jeunes. Le Forem souligne d'autre part l'importance de l'intervention du législateur et de la puissance publique plus généralement, dans ce sursaut d'activité. En effet, en tant que public prioritaire, les jeunes bénéficient d'un accompagnement individuel dans la recherche d'un emploi. Parmi les dispositifs existants, citons par exemple le fameux plan Activa qui a été renforcé depuis juillet 2013 au niveau fédéral.

Mais d'autres mesures prises récemment obligent à prendre avec précaution ces statistiques à première vue encourageantes. Ainsi, il faut rappeler que, depuis le 1er janvier 2015, un jeune ne peut plus bénéficier d'allocations d'insertion après ses études au-delà de 25 ans. Auparavant, il y avait droit jusqu'à 30 ans. Cette mesure pourrait décourager le jeune concerné à se réinscrire au Forem, ce qui fausserait à la longue les statistiques. Elle paraît de plus faire fi d'une réalité indiscutable : l'allongement de la durée des études universitaires qui fait que le nombre de jeunes de moins de 25 ans à la recherche d'un emploi a diminué.

2 Rapport de septembre 2015, "Les jeunes wallons et le marché de l'emploi", www.leforem.be

La gestion de la diversité en question

Colloque organisé par Egid, à la salle du Théâtre universitaire de Liège (bât. B8), quartier Agora, campus du Sart-Tilman, 4000 Liège.

La clôture du colloque aura lieu avec la remise des trophées des "Rencontres internationales de la diversité" par Isabelle Simonis, ministre de l'Enseignement de promotion sociale, de la Jeunesse, des Droits des femmes et de l'Égalité des chances au gouvernement de la Fédération Wallonie-Bruxelles. Ils récompenseront cette année les entreprises les plus innovantes, efficaces ou prometteuses en matière d'intégration professionnelle des jeunes.

Contacts : tél. 0495.30.84.95, courriel diversiteliège2015@gmail.com, programme complet, inscriptions et informations sur le site www.egid.hec.ulg.ac.be/diversite2015/

Ariane Luppens

Sur le même sujet :

- **Quels emplois pour les personnes handicapées ?**