

Gérer la diversité

La gestion de la diversité vise à maximiser le potentiel de tous les employés. Cette approche dans la gestion des ressources humaines a été développée à la fin des années 80 aux États-Unis en réponse à "l'avenir incertain de l'affirmative action" (Van Gool, 2015) utilisé pour décrire la législation anti-discrimination à la fin des années 60 et dans les années 70. Les mesures de discrimination positive étaient utilisées pour corriger les effets de la discrimination passée envers "des groupes cibles qui [avaient] été précédemment exclus ou sous-représentés" (Selden, 1997).

Avec une complexité sociale croissante, l'un des défis pour les pays de l'Union européenne réside dans l'intégration des migrants et dans la gestion de la diversité qui sont perçus comme un élément clé du processus d'intégration dans les politiques de l'Union européenne (Vukojičić Tomić, 2017).

Les obstacles les plus importants auxquels ils doivent faire face sur le lieu de travail sont les stéréotypes et les préjugés, la discrimination individuelle ou systémique, l'accès limité aux réseaux et aux relations qui peuvent soutenir leur accès à un emploi, l'exclusion sociale. C'est pourquoi, lorsqu'elles conçoivent des politiques de gestion de la diversité des origines, les organisations passent généralement par les étapes suivantes¹ :

1. Prendre conscience de l'existence de cette diversité. Dans cette première étape, l'accent est mis sur l'adaptation de la minorité à l'organisation, en procédant à des ajustements pratiques (par exemple, la traduction de documents dans les langues parlées par les minorités).
2. Faire place à la diversité dans l'organisation. À cette fin, il est nécessaire de modifier l'attitude et le comportement de la majorité et de changer les règles et procédures internes.
3. Créer un environnement d'égalité de traitement et d'opportunités pour les minorités notamment par un recrutement et une promotion active.

Plusieurs autres actions pourraient favoriser une intégration précoce sur le marché du travail comme une année obligatoire d'intégration sur le marché du travail, un accompagnement individuel vers l'intégration sur le marché du travail et des systèmes de garantie d'emploi (Vukojičić Tomić, 2017).

À l'initiative et avec le financement de la Commission européenne, la *Plateforme européenne des chartes de la diversité* a été créée en 2010 pour partager expériences et bonnes pratiques. En signant cette charte, un organisme (associatif, public, privés...) s'engage à promouvoir la diversité et l'égalité des chances sur le lieu de travail.

Références

- Selden, S. C. The promise of representative bureaucracy: Diversity and responsiveness in a government agency. Armonk, NY: M. E. Sharpe, 1997
- Van Gool, B. From plutocracy to diversity: The (de)construction of representative bureaucracy theory, 2015
- Vukojičić Tomić Tijana, The Challenges of Diversity Management to Migrant Integration in the European Union, 2017

<http://www.ssf.org.es>

¹ <http://www.mitramiss.gob.es/oberaxe/ficheros/documentos/GuideManagingDiversityWorkplace.pdf>