

6 Economie Spécial diversité

Les « responsables diversité » s'installent dans les entreprises

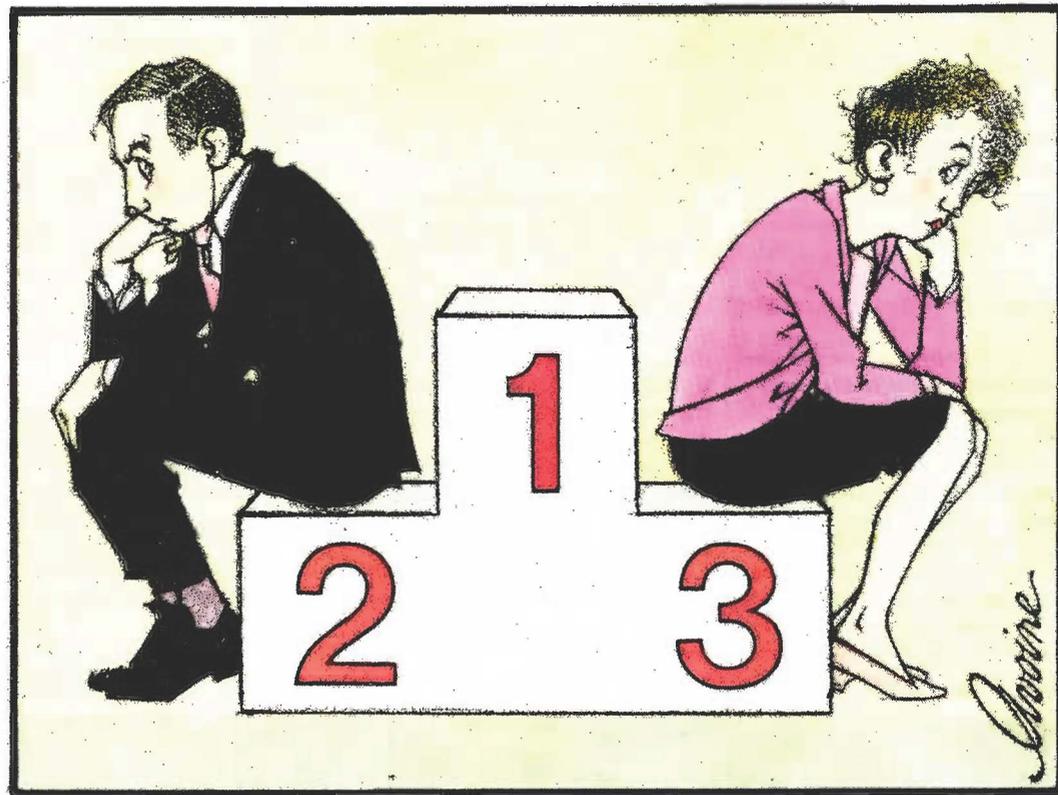
Le renforcement de l'arsenal réglementaire a conduit à la création d'une fonction spécialisée

Vos différences font toute la différence», lit-on sur l'affiche qui trône dans les 140 agences de la société de services à la personne O2. Neuf salariés y sourient : des jeunes, des seniors, des femmes, des hommes, blancs ou métissés, à l'image des salariés du groupe...

Derrière cette campagne publicitaire illustrant l'engagement de la société pour la diversité, une femme : Sandra Gaumont, chargée de mission handicap pour O2. Signataire dès 2004 de la Charte de la diversité, le groupe O2 a souhaité aller plus loin, explique-t-elle. « Nous avons signé une convention avec l'Association pour la gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées [l'Agefiph], qui nous alloue un budget pour mettre en place des actions dans le domaine du handicap. Dès l'origine, notre politique est volontariste ; nous sommes donc peu concernés par les seules obligations légales », insiste M^{me} Gaumont.

C'est pourtant en raison du développement de l'arsenal réglementaire visant à combattre les discriminations à l'égard des différentes minorités que s'est développé le métier de « responsable diversité » dans les entreprises françaises. « La fonction commence à se préciser en France en 2001, avec une loi relative à la lutte contre les discriminations s'appuyant sur les directives européennes. Le terme de « responsable diversité » est apparu en octobre 2004, avec le lancement de la Charte de la diversité », explique Bruce Roch, président de l'Association française des managers de la diversité (AFMD).

S'ensuit une multiplicité de rapports et d'actions qui mènent à la formalisation de cette fonction dans les entreprises. Jean-François Chanlat, directeur scientifique de la chaire management et diversité de la Fondation Paris-Dauphine, cite, en vrac, la création du Club du XXI^e siècle en 2004, celle de la Haute Autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité (Halde) en 2005, le développement de programmes de labellisation des organisations, comme par exemple le label « diversité » lancé, sous l'égide de l'Etat, par l'Association nationale des directeurs de ressources humaines, en 2008, et



enfin la naissance de plusieurs chaires universitaires de recherche consacrées à ce thème.

Cet engouement pour la diversité s'explique aussi par des questions d'actualité sociale, comme « les discriminations vécues par les jeunes des banlieues sensibles ou l'éviction des seniors, la France se distinguant par l'un des taux les plus bas de participation au marché du travail des 57 ans et plus », analyse M. Chanlat.

Si c'est essentiellement dans les grands groupes qu'on trouve des responsables diversité, la profession se développe aussi au sein des petites et moyennes entreprises, où l'on emploie des personnes qui se chargent de la question des minorités, du handicap aux seniors, en passant par les « jeunes de banlieue ». « Il existe dans la loi dix-huit critères de discrimination. Toutes les entreprises ne s'occupent pas de tous les critères en même temps, elles font des choix stratégiques », rappelle M. Chanlat.

La tâche du responsable diversité est donc extrêmement... diverse. M^{me} Gaumont parle d'un métier « polyvalent, où il n'y a pas deux journées qui se ressemblent », quit-

te à passer parfois « du coq à l'âne ». Elle se charge de l'embauche et du maintien dans l'emploi de travailleurs handicapés, mais réalise également des « testings » de recrutement sur l'ensemble de la France afin que le groupe ne fasse pas de discriminations au niveau des CV.

Il s'agit de dialoguer avec les salariés, de faire connaître ses actions et de sensibiliser la direction

La tâche la plus délicate ? La sensibilisation des salariés. « Beaucoup de personnes font l'amalgame entre handicap et personnes à mobilité réduite, alors que le handicap recouvre des réalités très différentes, de la sclérose en plaques à la malentendance », explique M^{me} Gaumont.

C'est pourquoi le responsable diversité doit avoir un bon relationnel, ainsi qu'un esprit créatif : lors du séminaire annuel d'entreprise, M^{me} Gaumont a invité

une troupe de théâtre qui produit un spectacle interactif sur la thématique du handicap. « En sortant de l'ordinaire, on aide les personnes à se pencher plus facilement sur le sujet. »

* On l'aura compris : la communication est essentielle dans le métier. Il s'agit non seulement de dialoguer avec les salariés de l'entreprise, mais aussi de faire connaître ses actions et de sensibiliser la direction. « Notre objectif n'est pas tant de parler de la diversité que de donner des clés aux managers opérationnels : la diversité n'est pas l'apanage d'une seule personne dans l'entreprise », rappelle M. Roch.

Le président de l'AFMD remet même en question la longévité de sa profession. « Est-ce qu'à terme la fonction de responsable diversité ne devrait pas se tarir d'elle-même ? Il faudrait que le sujet se normalise dans l'entreprise, que les managers l'habitent pleinement. La diversité ne devrait pas être un sujet à part, pour rentrer dans la politique de responsabilité sociale de l'entreprise. Mais nous avons encore du temps devant nous pour que ce soit le cas... » ■