

9.3. Travailleurs d'origine étrangère... Quelle gestion de la diversité en entreprise?

Vous vous souvenez certainement qu'en juin dernier, nous nous étions interrogés sur le phénomène religieux en entreprise, pointant que la prise en charge de toute problématique potentielle commençait par une réflexion globale en toute intelligence que ne doit ignorer aucun patron, aucun recruteur, aucun chargé de la gestion des ressources en entreprise. Ce mois-ci, nous vous revenons avec une autre réalité de notre époque qui mérite elle aussi d'être appréhendée en toute cohérence : la diversité !

Dans le milieu des ressources humaines et de l'emploi, il ne fait plus de doute aujourd'hui que la gestion de la diversité est une thématique primordiale si l'on veut rester en phase avec l'évolution constante du marché du travail et de la société en général. La diversité des attentes, des besoins et envies de leurs usagers et clients, ainsi que la diversité croissante de leur main-d'œuvre et fournisseurs exigent en effet des entreprises et organisations qu'elles se repositionnent constamment. Ce n'est donc même plus une obligation., c'est carrément un devoir! D'autant qu'une fois appliquée, cette gestion de la diversité devient vite une richesse pour tous.

La conscientisation quant aux changements sociétaux fait son chemin...

Sur le terrain, depuis déjà plusieurs années, de plus en plus d'entreprises mettent en place des pratiques de ressources humaines qui tendent à refléter au mieux la diversité de la société. C'est une évolution des mentalités, la preuve sans doute qu'une dynamique sociétale se met tout doucement en route. Mais qu'est-ce qu'on entend vraiment par gestion de la diversité en entreprise? Qu'est-ce que sous-entend cette expression positive trop souvent galvaudée ? En fait, la gestion de la diversité, c'est le mode de fonctionnement d'un organisme qui s'inscrit, d'une part, dans le principe de l'égalité des chances et de traitement de tous les travailleurs en incluant la lutte contre tout type de discrimination et veut, d'autre part, offrir à chacun des opportunités d'emploi et de carrière en lien avec ses compétences et aspirations, et permet en outre à l'organisme d'améliorer son fonctionnement interne et sa performance en tirant le meilleur de la diversité de son personnel.

Éliminer toute discrimination

La gestion de la diversité est donc basée sur l'élimination de toutes les formes de discrimination et sur une meilleure utilisation des multiples ressources humaines disponibles sur le marché de l'emploi. Cela constitue un enjeu social et éthique, mais aussi un enjeu économique par la reconnaissance des compétences, la valorisation des expériences de vie et la mutualisation des connaissances (*). Les atouts de la mise en place d'une gestion de la diversité sont donc nombreux. Au niveau social d'abord, une meilleure représentativité de la population permet un enrichissement mutuel et une meilleure approche des besoins des usagers et clients jouant ainsi, grâce à la défense de ces valeurs sociétales, de manière positive, sur l'image de l'entreprise et la satisfaction du personnel. Au niveau économique ensuite, la gestion de la diversité permet une plus grande efficacité, offrant notamment de faire face à une pénurie de main-d'œuvre, de développer de nouveaux marchés, de découvrir et de garder de nouveaux talents, d'accroître la créativité, l'innovation et la performance des équipes...

« La créativité et le génie ne peuvent s'épanouir que dans un milieu qui respecte l'individualité et célèbre la diversité... » (Tom Alexander)

(*) Voir à ce propos l'ouvrage d'Annie Cornet et de Philippe Warland, e Gestion de la diversité des ressources humaines guide pratique 3^{ème} édition - Les éditions de l'Université de Liège, 2014.

Accompagner les entreprises dans Leur travail pour la diversité

Reste que la démarche n'est ni évidente, ni simple, encore moins classique à développer sur le terrain. Pour soutenir les entreprises, en particulier les PME, dans la mise en place d'une gestion positive de la diversité ethnoculturelle, différents acteurs peuvent cependant s'impliquer. Chez nous, en province de Luxembourg, c'est même d'appui dont on peut parler avec le CRILUX, Centre Régional d'Intégration de la Province de Luxembourg, une cellule implantée à Libramont. Agréé par la Région wallonne depuis 2014, le CRILUX a de toute façon parmi ses objectifs de favoriser l'intégration des personnes étrangères et d'origine étrangère (PEOE) sur le territoire luxembourgeois...

La gestion de la diversité passe par l'intégration

Dans le domaine des thématiques liées à l'emploi, relevons entre autres que le CRILUX s'attache prioritairement à lever les divers freins à l'accès au travail des PEOE, pensons à la contribution à l'apprentissage de la langue française par des travailleurs migrants, à l'aide à l'obtention de l'équivalence de diplômes, à la valorisation des compétences, à la diffusion d'informations sur le fonctionnement du marché du travail belge... Mais ce n'est pas tout, le Centre tient aussi particulièrement à "impulser" des collaborations entre les différents acteurs - dont les employeurs! - et à lutter contre les discriminations. Il est également au service des entreprises de la province pour toutes les questions mentionnées. On l'a dit, la gestion de la diversité est une problématique multiple qui passe par un travail de chacun, le tout commençant par une volonté commune, une envie de découvrir l'autre et le besoin de bâtir ensemble une société plus égalitaire.

Pour appréhender la diversité en toute intelligence et avec suffisamment de recul, le CRILUX, rejoint par l'IBEFE, la Chambre de commerce et d'industrie du Luxembourg belge, Unia et le Service Égalité des Chances de la Province, organise une journée d'étude, le 25 novembre prochain, sur le thème «Travailleurs d'origine étrangère : Quelle gestion de la diversité?».

L'objectif est de se questionner sur la diversité culturelle au sein des entreprises en province de Luxembourg, ainsi que sur les besoins et attentes des employeurs en terme de gestion de la diversité. Il s'agira également de donner des clés de compréhension concernant les aspects légaux de la discrimination.

La participation est gratuite, mais la réservation est obligatoire. Le programme complet de la journée qui se déroulera à Libramont, à la CCI, se trouve : www.crilux.be. Toute personne désireuse de nous transmettre une question à traiter ou un témoignage à communiquer est invitée à nous contacter.

Eliane Prévost (IBEFE): 063/242 530 - eliane.prevost@bassinefe-lux.be
Marie Willame (CRILUX) :0477/96 62 14 - m.willame@critux.be

Entreprendre aujourd'hui N° 179 - septembre 2016