

TÉMOIGNAGES

Hamid Senni, cofondateur avec Brad Meyer de *Vision Enabler*, www.visoneabler.com et enseignant à Sciences Politiques, Paris. ▲

Diversité, performance économique et employabilité

Hamid Senni, qui a créé le cabinet de conseil en diversité Vision Enabler en 2005, définit ainsi l'employabilité: « Favoriser la diversité en entreprise dans un souci de performance économique. »

La diversité est systématiquement définie en fonction de la diversité culturelle, dans le cadre de la promotion d'actions en faveur de « minorités culturelles et ethniques » défavorisées. Voilà l'impasse dans laquelle elle se trouve, occultant l'idée même de performance et de richesse pour chacun et pour l'entreprise.

Le recrutement en France a cette notion de risque qui lui est associée. Pour le minimiser, beaucoup de dirigeants d'entreprise ciblent uniquement des profils types, laissant à la marge tout un vivier de talents. Cette marginalisation sur le marché de l'emploi a un nom: « la discrimination »; et elle touche – au-delà de l'origine ethnique, culturelle ou de nationalité – le genre, le handicap, l'âge ou encore le statut social.

Dans une économie de plus en plus mondialisée mais aussi extrêmement concurrentielle, l'atout des entreprises en termes de compétitivité reste l'innovation et la créativité. Ces dernières se nourrissent de la diversité des idées et s'étouffent avec l'uniformisation des modes de pensée. Le tissu économique français doit s'ouvrir en termes de compétences disponibles pour augmenter sa capacité à gagner des parts de marché, créant de nouveaux emplois pour faire face à la situation de croissance ainsi générée.

Diversité et compétitivité vont de pair. Dans une conjoncture économique favorable, la diversité aura un effet multiplicateur sur l'emploi, et, dans une conjoncture défavorable, un effet d'amortissement sur les pertes d'emplois.



© Darnelson Lindor

Ce concept de « diversité et performance » est de plus en plus adopté par les multinationales françaises qui le font surtout dans une logique de rattrapage face à leurs concurrents anglo-saxons qui ont dépassé l'aspect charitable de la diversité pour en faire un atout économique. Le plus inquiétant, c'est que l'idée même de diversité reste complètement inexistante à travers le tissu des PME et TPE. Une charte de la diversité (www.charte-diversite.com) en entreprise a été lancée en octobre 2004; elle recueille à ce jour près de 3000 entreprises signataires à travers toute la France. C'est bien, mais c'est peu! Cela ne représente que 110 signatures par régions, ou encore 28 par département. La promotion de la diversité reste l'une des rares opportunités d'augmenter la compétitivité de nos entreprises et de ramener l'emploi de façon durable dans l'Hexagone. Une mallette diversité – dans le cadre de cette charte – est en cours de développement afin de fournir les outils nécessaires à l'ensemble du tissu économique et social de notre pays.

À l'heure où nos dirigeants politiques nous parlent d'une économie mondialisée, s'appuyant sur des mécanismes financiers internationaux, il est temps de penser à remettre l'humain en son centre. Un pari impossible sans une politique de diversité réussie dans l'entreprise. ■

À lire

■ **L'identité de la France**, de Fernand Braudel, éditions Flammarion, 2000.