

« Diversité et Travail. N'a-t-on rien oublié ? »



Quel Contexte ?

Le Livre Blanc de l'Autre Cercle, date de septembre 2003 il était temps de produire une nouvelle publication. L'Autre Cercle ayant progressé dans sa réflexion et ses actions depuis 3 ans, le contexte est favorable à ce projet.

La suite du Livre Blanc, à la lumière de l'évolution de la société, se propose de mettre à jour et de compléter les éléments présentés dans le livre blanc de 2003, d'être un « baromètre » de l'évolution de la société en la matière, d'évoquer des thèmes comme l'homoparentalité et le monde du travail, d'insister sur la dimension internationale du sujet et de faire état de nos réflexions et actions en terme de formation et d'observation des bonnes pratiques, à l'aune de l'inclusion de la Diversité dans les politiques Ressources Humaines des entreprises et organisations.

Pour mémoire, le Livre Blanc évoquait « L'éloge de la Diversité » à une époque où personne en France n'appréhendait cette évolution, en dehors de quelques filiales anglo-saxonnes.

L'AC, spécialiste des problématiques LGBT (Lesbienne-Gay-Bi-Trans) dans le monde du travail, se propose dans cet ouvrage de porter la controverse, et pas seulement d'établir une synthèse consensuelle des positions actuelles.

Quel Contenu ?

La première partie pose la question d'une « société de la diversité ? ».

Que s'est-il passé depuis trois ans, et la publication du Livre Blanc de l'AC ? De nouvelles problématiques sont apparues, de nouvelles mesures ont été prises, mais des questions restent vives.

Nous évoquons la dimension incontournable de la notion de diversité, pas uniquement sur un plan sociétal, mais aussi pour les entreprises : un monde économique plus divers modifie l'« économie de la connaissance ». Il faut donc déboucher sur une vraie politique de la diversité, pour lutter contre une culture hétéronormée, alors qu'entreprise et milieux sociaux demeurent souvent réticents face à cette diversité.

Le problème de la diversité dans le cas des homosexuels est que ceux-ci constituent une minorité invisible, alors que la plupart des politiques se fondent sur des discriminations qui touchent des minorités visibles. Cela pose la question de la mesure et de la protection, la difficulté étant qu'il faut à la fois pouvoir être visible, sans obligation de l'être – bref pouvoir être pleinement soi-même.

Nous évoquons également un droit en avance sur la pratique.

La deuxième partie aborde le monde de l'entreprise.

La diversité concerne d'abord et surtout le mode de management, mais aussi l'importance de la diversité dans l'organisation, par ce qu'elle apporte (créativité, réactivité, ouverture sur le monde, etc), mais aussi par le coût de la non diversité (arrêts médicaux, frais de justice, coût organisationnel, déficit d'image).

Enfin, la diversité concerne bien évidemment la vie personnelle dans les organisations, et les évolutions récentes : la vie familiale est multiple (cf homoparentalité/adoption), les couples pacsés peuvent et veulent avoir les mêmes droits que les couples mariés, etc. De nos jours, la satisfaction au travail et la reconnaissance de la qualité de l'entreprise passe par une harmonie entre vie privée et vie professionnelle.

Notre troisième et dernière partie s'intitule « comment agir ? ».

L'idée est de fournir aux dirigeants intéressés par ces problématiques à la fois des points de repère en termes de réflexion et des axes concrets d'action pour mieux encadrer leur politique. L'innovation sociale est un axe fort d'une démarche globale en matière de développement durable. Après la réflexion, doit venir l'action.

Contact : Catherine Tripon. Porte-parole de L'Autre Cercle. 06 76 64 19 32 communication@autrecercle.org