

1

SEMBLABLES ET DIFFÉRENTS

DIVERSITÉ ET MISE EN ŒUVRE DE L'ÉGALITÉ

Les inégalités et les discriminations traversent notre société, horizontalement et verticalement. Face à cette réalité, les institutions, les entreprises et les associations assument des responsabilités sociales et se dotent d'objectifs ambitieux en matière de lutte contre les discriminations, de cohésion sociale, de solidarité et d'égalité de traitement. Or, il arrive fréquemment que les professionnels, les acteurs institutionnels et associatifs s'interrogent sur la mise en œuvre concrète de tels objectifs. C'est le but de ces formation-action : partager nos capacités à agir dans le sens d'une société plus juste et construire collectivement des pratiques équitables.

Alter égaux

➤ LUTTER CONTRE LES DISCRIMINATIONS, AGIR POUR LA DIVERSITÉ, CONSTRUIRE L'ÉGALITÉ RÉELLE

« Les murs renversés deviennent des ponts » A. Davies

« C'est à condition de s'approprier les instruments de pensée, et aussi les objets de pensée que l'on reçoit, que l'on peut devenir un petit peu le sujet de ses pensées ; à condition, entre autres choses, de se réapproprier la connaissance des déterminismes. » P.Bourdieu

La lutte contre les discriminations peut revêtir différentes formes, qu'il s'agisse de prévenir le risque discriminatoire, de soutenir une personne discriminée, de sensibiliser ou de faire prendre conscience à des personnes, des groupes, des institutions, les mécanismes sociaux, économiques, psychologiques ou institutionnels générant

des traitements défavorables. Cette formation-action vous propose un temps de description et d'analyse des formes de discriminations repérables dans votre contexte professionnel ou associatif et l'expérimentation d'actions concrètes mises en œuvre durant l'intersession et restituées au sein du groupe de formation.

- Comment repérer les discriminations dans le cadre professionnel ?
- Quel accompagnement proposer aux personnes qui en sont victimes ?
- Et comment mettre en œuvre des pratiques professionnelles instituant une égalité de traitement ?



Construire l'égalité, c'est déranger les genres

➤ GENRE ET SEXISME AU TRAVAIL

« Qu'est-ce que le système de genre ? C'est le système cognitif qui sépare l'humanité en deux groupes totalement distincts, totalement étanches, exclusifs l'un de l'autre et totalement hiérarchisés. Qu'est-ce que le genre ? En tant que concept, il correspond à peu près à « sexe social ». »
C.Delphy

Parmi les inégalités constatées dans le monde du travail, celles fondées sur le sexe et le genre demeurent prégnantes et prennent de multiples formes, des plus violentes (harcèlement sexuel, discriminations à l'embauche, au salaire, dans l'évolution de carrière ou l'accès à la formation) aux plus sournoises. C'est notamment le cas de ce que l'on nomme le sexisme ordinaire, qui renvoie à un

ensemble d'attitudes, de propos et de comportements, en apparence anodins, qui ont pour objet ou pour effet, consciemment ou non, de délégitimer et d'inférioriser les femmes, de façon insidieuse voire bienveillante. Outre le caractère désormais « hors-la-loi » de ces pratiques, diverses études montrent qu'elles sont largement contre-productives pour les collectifs de travail.

- Quels sont les effets du sexisme au travail ?
- Comment déconstruire les préjugés sexistes et agir concrètement pour davantage d'égalité entre les sexes ?

Sacrée Diversité

➤ POUR UNE LAÏCITÉ « INCLUSIVE »

« N'importe quelle croyance peut s'énoncer, mais la plus forte demeure inconsciente sinon de son contenu, du moins de sa nature : croire, c'est croire ne pas croire. » J.Pouillon

Dans le secteur public comme dans le secteur privé, les professionnels rencontrent parfois des difficultés dans l'exercice de leurs fonctions en lien avec l'expression du religieux. Le contexte, polémique, n'aide pas à appréhender ces questions de façon sereine. Censée garantir la liberté de conscience ainsi que l'égalité de traitement, la laïcité est en effet régulièrement interprétée comme un outil de neutralisation

des différences, dans l'espace public comme dans certains espaces privés tel que l'entreprise, tant pour les professionnels que pour les usagers. Par ailleurs, ce qui apparaît parfois, de prime abord, comme des conflits religieux peut relever de déplacements de problématiques plus strictement professionnelles ou institutionnelles.

- Quels sont concrètement les contenus et champs d'application des lois autour de la laïcité ?
- A qui s'applique le principe de neutralité ?
- Comment comprendre la confusion qui entoure la mise en œuvre des principes laïcs ?
- Et dans quelle mesure la laïcité peut-elle être un outil en faveur de l'égalité de traitement et la prévention et la lutte contre les discriminations ?



➤ MANAGER LA DIVERSITÉ

« "Reconnaître la diversité" pourrait en vérité s'avérer parfaitement contradictoire avec l'éloge de la variété. Cela n'aboutit-il pas, en effet, à figer, catégoriser les identités alors même qu'elles sont en mouvement ? » O.Masclat

Depuis une vingtaine d'années, le management de la diversité se propose de répondre à un cadre légal de plus en plus exigeant en matière de lutte contre les discriminations, ainsi qu'à la nécessité de composer avec une diversité de profils, tant au niveau des salariés que de la clientèle des entreprises.

L'expression suscite cependant méfiance et critiques : quand le management de la diversité ne se limite pas à un effet d'annonce « cosmétique » (Diversity-washing), il amalgame souvent la multiplicité des critères en un tout informe (LA diversité) qui dénie les rapports de pouvoir inhérents à toute organisation, et peut alors

produire un effet délétère sur les ambiances de travail.

Pourtant, dès lors qu'il vise à la fois à agir pour davantage d'égalité dans le contexte professionnel et à la prise en compte de la singularité de chacun dans un cadre collectif de travail – principes de l'« inclusion » – le management de la diversité peut être bien plus qu'un recueil d'outils pour composer avec la multiplicité : une occasion de transformer organisation et pratiques professionnelles pour améliorer la « performance sociale » de l'entreprise, nécessaire à une performance économique pérenne.

- De quoi parle-t-on lorsque l'on évoque le terme « diversité » ?
- En quoi sa prise en compte est-elle un atout pour les organisations ?
- Comment concrètement mettre en œuvre un management inclusif ?
- Quelles pratiques cela implique-t-il ?

