



# NOTION DE DIVERSITE

ALLANIC Antoine

GAUCHER Alexis

TREPOS Lucas

WACAILALI Ludivine

01 Décembre 2016

Pour comprendre la notion de diversité, il faut savoir qu'étymologiquement elle est définie comme étant « Contradiction et variété, différence » selon C. Charlotin et Y. Saberg. Cependant, la définition contemporaine de cette notion est sensiblement plus complexe. C'est pourquoi nous allons dans un premier temps définir la diversité par son antonyme, la discrimination, et dans un second temps les bénéfices sociétaux et professionnels de la diversité.

Dans un premier temps il faut remettre la notion de diversité dans son contexte. Selon D. Sabbagh dans *Usages de la diversité*, d'un point de vue juridique, « la diversité a été inventée dans un environnement d'institutionnalisation des politiques antidiscriminatoires aux États-Unis, et plus spécifiquement des politiques d'*affirmative action* (discrimination positive) auxquelles elle a fourni la principale source de légitimation depuis une trentaine d'année. En France également, c'est la mise en place d'un cadre juridique antidiscriminatoire renforcé autour des années 2000, sous l'influence des normes européennes, qui a précipité l'irruption et la diffusion du terme dans l'espace public. »

A cela s'ajoute que la diversité qui a pour but de lutter contre les discriminations, a pour fondement des critères de cette dernière. On peut citer H. Glevarec et M. Pinet qui soutienne dans *De la distinction à la diversité* que la « diversité culturelle se fait par la force de dynamique générationnelle ». On peut également y ajouter les propos de R. Peterson qui considère que « les frontières de statut entre des groupes de goût sont définis par l'âge, le genre, la race, la région, la religion et le style de vie. ». Cette vision de la diversité est complétée par celle de J-M. Peretti dans *L'encyclopédie des diversités* qui la décrit comme étant composée de « quatre dimensions : le genre, l'âge, la situation de handicap et l'origine ethnique, sociale et culturelle ». Ainsi, la vision de la diversité de ces trois écrivains décrit les composants d'une diversité comme des caractères physiques et mentaux ou dépendants de l'origine culturelle.

Dans *La charte de la diversité regards sur le discours des entreprises signataires*, S. Point évoque « La diversité désigne l'ensemble des différences individuelles dans un groupe, que celles-ci soient visibles (race, ethnie, sexe, handicap, etc.) ou moins perceptibles (affiliation politique, orientation sexuelle, etc.). » La diversité vue par S. Point décrit ici un groupe d'individu avec des caractéristiques personnelles différentes. La notion de diversité est donc associée à un groupe de personnes avec des différences propres à chacun. Cette définition se rejoint avec celle de M. Wieviorka dans *La diversité* qui exprime « La "diversité" désigne la variété de profils humains qui peut exister au sein d'une société (origine de pays, de région, de quartier, culture, religion, âge, sexe, apparence physique, handicap, orientation sexuelle, diplômes, etc.). » Cette définition rejoint ainsi celle de S. Point sur le fait que la diversité se définit par les caractéristiques personnelles des individus au sein d'une population que ce soit une population de 10 individus ou celle d'un pays.

A cela s'ajoute le point de vue de Bender et Pigeyre qui abordent la notion de diversité avec un point de vue différent des auteurs que nous avons pu voir précédemment. En effet Bender & Pigeyre parlent de l'égalité. Ils expliquent l'évolution chronologique de l'égalité interindividuelle qui s'est diversifiée de façon importante. Nous observons ici que l'égalité des personnes prend en compte les caractéristiques physiques, sexuelles, de l'âge,... Ici les auteurs font rentrer toutes ces caractéristiques dans la notion de diversité. « ... en France c'est seulement récemment que la préoccupation de l'égalité s'est déplacée, ou plutôt élargie à d'autres catégories que celle du genre. Les handicapés, puis les seniors et les minorités visibles, finalement toutes les catégories discriminées ont été intégrées au débat. On passe ainsi de la question de l'égalité entre les sexes, à celle de non-discrimination à l'égard de toute catégorie stigmatisée et enfin à la diversité. » Pour compléter, selon les propos de P. Savidan « la

diversité est donc reliée à une norme préexistante, l'égalité, qu'elle contribue à « mieux exploiter ».

Ainsi, nous avons mis en lumière cette facette de la diversité par le biais de son ombre, la discrimination. Maintenant, nous allons décrire les bénéfices que tirent notre société ainsi que le monde professionnel de cette diversité.

J. Chirac, alors qu'il était Président de la République Française, énonce lors d'un discours officiel que « la diversité de la société française est une richesse et une force qu'il fallait assumer pour construire sur le long terme une histoire partagée. » Ainsi, J. Chirac incite les français à partager leurs cultures et à accepter celle des autres, de faire de cette fusion de divergences culturelles une force.

Selon D. Thomas et R. Ely, la diversité doit être comprise comme « les perspectives et les approches variées du travail que les membres de groupe aux identités différentes peuvent apporter. ». Dans leur article, les deux auteurs sont en accord avec la citation de J. Chirac vu précédemment. Elle nous fait comprendre que la diversité dans le monde de l'entreprise ne désigne pas seulement une augmentation du nombre d'affiliations de groupes d'identités différentes. Dans ce contexte elle ne désigne pas les attributs observables, tels que le sexe, l'âge, l'origine, ou non observables comme l'orientation sexuelle ou religieuse, elle considère chaque individu de par sa façon d'analyser et d'appréhender une situation. Ce qui se révèle être un atout pour la société et les entreprises.

Le réseau IMS Entreprendre parle de diversité comme « Une approche inclusive, qui va au-delà de la gestion des minorités. Il s'agit de considérer chaque individu, avec ce qu'il a de singulier ou de différent, comme une valeur ajoutée pour la performance de l'entreprise. » Pour ce réseau, la diversité est aussi un apport pour la société. Ainsi, la différence des caractéristiques des individus est un apport de la performance.

Kandola et Fullerton abordent le thème de la diversité en entreprise. Ils abordent la diversité des personnes non pas par leurs caractéristiques liées à la vie personnelle, mais par leurs compétences. En effet ils expliquent que les individus ont tous des compétences professionnelles différentes qui peuvent être appliquées en entreprise. Ici, la notion de diversité est valorisée, car il est dit que la diversité permet d'obtenir un travail efficace et une augmentation de la durée de vie du groupe de travail. « Un besoin interne de changement destiné à répondre aux besoins économiques et commerciaux internes découlant de la représentativité de différentes catégories dans la population active et du besoin d'utiliser tous les domaines de compétences dans la recherche de la survie et de l'efficacité de l'organisation ».

Il est vrai que la notion de diversité est un sujet complexe en entreprise. Il existe des ouvrages sur le fait d'inclure cette notion dans le management des équipes. Annie Cornet et Philippe Warland sont tous les deux auteurs d'un guide qui s'adresse à tout acteur impliqué dans des projets visant à valoriser la diversité dans l'emploi. Ils abordent la diversité entant que notion très large qui englobe une multitude de caractéristiques. « La notion de diversité est très large. Dans l'absolu, elle renvoie à l'ensemble des caractéristiques personnelles, sociales et organisationnelles qui participent à la construction de l'identité et de la personnalité des individus. » On voit d'autant plus que la diversité n'a pas de limite car on l'évoque comme ce qui construit l'individu, hors chaque individu évolue tout au long de sa vie ce qui nous montre que la diversité est quelque chose en perpétuelle évolution.

Pour conclure cette recherche documentaire sur la notion de diversité, nous nous sommes aperçus que cette notion se décline en deux axes. Le premier concerne la discrimination interindividuelle au sein d'une population causée par les caractéristiques propres à chacun. Le second est l'utilisation de la diversité pour promouvoir l'idée que les différences entre les individus peuvent être une force. Ainsi nous pouvons conclure que la diversité est la différence entre les individus d'une population donnée.

L'étude de ces différentes définitions de la diversité nous a permis de nous positionner par rapport à l'une d'entre elle. Celle qui nous correspond le plus est celle de D. Thomas et R. Ely qui définit la diversité comme : « les perspectives et les approches variées du travail que les membres de groupe aux identités différentes peuvent apporter. ». Nous avons choisi cette définition car nous intégrerons bientôt le monde du travail, et avoir une bonne connaissance de ce sujet pourra nous être bénéfique dans nos missions futures. En règle générale la diversité est abordée en parallèle de la discrimination et donc comme quelque chose de négatif, nous avons donc décidé d'aborder cette notion de manière positive, et ainsi montrer les forces que procurent les différentes identités au sein d'un groupe.

## Bibliographie & Sitographie

---

- Alexandre Eyries, « Maxime CERVILLE, *Dans le blanc des yeux. Diversité, racisme et médias* », *Questions de communication*, 25 | 2014, 413-414.
- Hervé Glevarec, Michel Pinet, « De la distinction à la diversité culturelle. Éclectismes qualitatifs, reconnaissance culturelle et jugement d'amateur », *L'Année sociologique* 2013/2 (Vol. 63), p. 471-508. DOI 10.3917/anso.132.0473 -
- Jean-Marie Peretti, « L'encyclopédie des diversités », 2012.
- Thomas D., Ely R., Making differences matter: a new paradigm for managing diversity, *Harvard Business Review*, sept-oct 1996.
- Takagi Junko, « Pour une approche sociologique de la " diversité " », *Revue internationale et stratégique*, 1/2009 (n° 73), p. 109-112.
- Bereni Laure, Jaunait Alexandre, « " Usages de la diversité " », *Raisons politiques*, 3/2009 (n° 35), p. 5-9.
- Scotto Marie José, Loth Désiré, Tiffon Hervé, « De la diversité du genre à la diversité »
- Annie CORNET (EGiD - Hec- Ecole de Gestion de l'ULg) et Philippe WARLAND (Cripel)
- Point Sébastien, « La charte de la diversité regards sur le discours des entreprises signataires », *Management & Avenir*, 2/2006 (n° 8), p. 61-85.
- Bereni Laure, Jaunait Alexandre, « " Usages de la diversité " », *Raisons politiques*, 3/2009 (n° 35), p. 5-9.
- Kandola, R. Fullerton, J. (1994). Diversity : more than just an empty slogan. *Personnel Management*.
- La gestion de la diversité des ressources humaines dans les entreprises et organisations, Annie CORNET (EGiD - Hec- Ecole de Gestion de l'ULg) et Philippe WARLAND (Cripel)
- [imsentreprendre.com/page/diversite-dans-lentreprise-0](http://imsentreprendre.com/page/diversite-dans-lentreprise-0)