

GERER LA DIVERSITE

La lettre de catherine- www.gir-rh.fr

DIFFERENCE = MANAGEMENT DE LA DIVERSITE

Faire l'éloge de nos différences c'est manager la diversité dans nos organisations. Avec cette gestion de la diversité arrive aussi la discrimination : l'une ne va pas sans l'autre ! S'il n'y a pas de différences, il n'y a pas de possibilités de discrimination, ni pas de préjugés non plus ! comme si elles étaient les deux faces d'une même médaille ! c'est la différence qui bouscule nos valeurs, nos codes, notre vision du monde et nous pouvons nous sentir agressé, en danger face à cette différence ce qui fait naître le préjugés...et c'est normal !

ETRE PAREIL...MAIS DIFFERENT !

Mais il faut gérer tout cela ! Et ce n'est pas simple car chacun d'entre nous a besoin d'être reconnu pour sa singularité (sa différence qui va le distinguer des autres et faire qu'il n'est pas un parmi des milliers) mais que nous avons aussi besoin d'être intégré dans un collectif, inclus au même titre que les autres....Vouloir être pareil que les autres tout en étant différent !! Délicat exercice d'équilibriste pour le manager ! Manager en étant équitable plutôt qu'en étant égalitaire !

Il appartient alors à l'entreprise de prendre ce parti pris de la différence pour la revendiquer dans une complémentarité possible tout en incluant



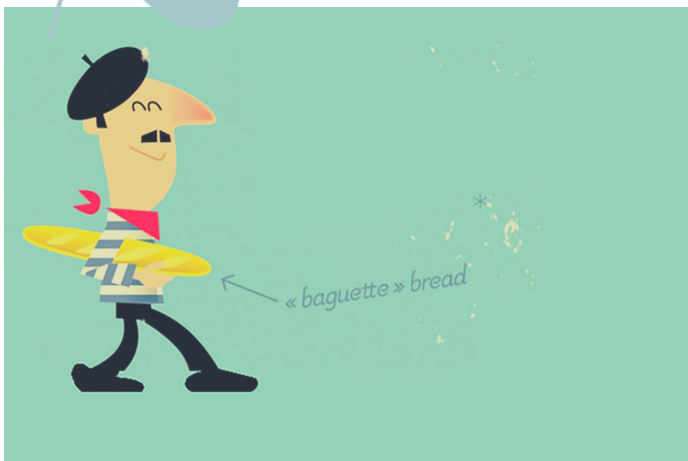
INCLURE

Et inclure n'est pas gommer la différence : c'est au contraire la revendiquer pour en tirer parti ! "En tant que recruteur je revendique le fait de recruter une personne en situation de handicap, avant tout parce qu'elle possède les compétences dont nous avons besoin, mais également parce qu'elle peut nous apporter quelque chose de différent : je ne souhaite pas gommer sa différence, je souhaite l'inclure pour affiner notre vision du monde "



CONSERVER LES DIFFERENCES

Il faut se méfier de vouloir à tout prix gommer les différences car on perd alors toute la complémentarité dont on pourrait bénéficier : Non, un homme ce n'est pas une femme, ni une personne en situation de handicap la même chose qu'une personne valide, ni encore un jeune n'est pas un vieux... A vouloir gommer les différences, on aurait l'illusion de l'égalité et on pourrait croire (à tort !) que nous n'avons plus de préjugés ! ce qui est fort préjudiciable à l'inclusion des différences.



ET LUTTER CONTRE NOS PREJUGES

Etre transparent et conscient vis-à-vis de nos préjugés est déjà un premier pas car le plus dangereux comme le dit Caroline de Hass c'est l'illusion de l'égalité ! Croire que l'on est les mêmes alors que tout le monde pense que l'on est différent et que tout le monde a des préjugés ! Et ce n'est pas parce que quelque chose est invisible qu'il n'agit pas ! On peut toujours se dire qu'on a pas de préjugés (si qui est rarement vrai, pour ne pas dire jamais !), mais ce n'est pas pour autant que ces préjugés n'agissent pas à notre insu dans un recrutement !

Soyons donc simple et courageux et regardons nos préjugés en face : c'est le meilleur moyen de lutter contre eux . Il faut dire, ne pas avoir peur de nos préjugés et les déconstruire ensemble !



ME CONTACTER

C'est la seule voie possible. Sensibiliser, dire et sensibiliser encore à la différence... la voir comme une richesse. L'autre est d'abord un autre avec des compétences et c'est cela qu'il nous faut voir tout en gardant le goût pour aller découvrir sa singularité...

A bientôt
Catherine
06.72.67.29.45

