



Management de la diversité – les risques d’une fausse barbe

Pendant que les égorgements (1) succèdent aux décapitations (2) et aux intimidations, les élites du management et des cabinets de conseils assistent aux séminaires de Management de la Diversité.

Une formation Made In USA !

D’abord national, le « Diversity Management », émerge aux Etats-Unis dans les années 1980. Plus tard, ce modèle deviendra cross national, multi-pays. Il impose rapidement une vision fondée sur les bénéfices potentiels d’une société multiculturelle, ainsi qu’une perspective néo managériale dans laquelle priment les intérêts économiques des entreprises. Le Management de la Diversité a d’autant plus de sens aux Etats-Unis que les projections démographiques 2055 indiquent un patchwork multiethnique sans aucune majorité. Par ailleurs, le Civil Rights Act établi vingt ans plus tôt, en 1964, avait eu pour conséquence d’obliger les chefs d’entreprise à laisser faire les pratiques religieuses au sein de l’entreprise. C’est uniquement, preuves à l’appui avec l’impact sur la « Bottom Line », c’est-à-dire les profits, l’EBIT-DA, que le dirigeant est autorisé à faire stopper ces pratiques.

Les formations et autres séminaires « Diversity Management » avec une part croissante faite au fait religieux, aux USA sont monnaies courantes. Les managers développent ainsi leurs connaissances sur les ethnies, les religions. Pour mettre à l’aise les minorités et les exclus, ils apprennent aussi à animer des séances de libération de la parole, similaires à celles dédiées aux fumeurs et aux alcooliques anonymes.

Les chantres de la Diversité, à leur tête notamment L’Oréal, y envoient leurs équipes pour des sessions inter entreprise, surtout les RH et DRH. Certains parmi les participants se sentent « obligés ». Par exemple, cette DRH qui s’insurge. En poste en Amérique Latine, elle

avait été forcée d'appliquer la norme « corporate », celle de valoriser et de manager la diversité tous azimuts, l'homosexualité, la transsexualité, les LGBT ... de surcroît dans cette région de pays « catholiques ».

Qu'on ne vienne pas lui parler maintenant d'entrisme islamique, d'autant que pour elle l'islam c'est le soufisme.

Le Management de la Diversité poserait semble-t-il problème, ça semble compliqué.

Tel qu'enseigné par nombre de cabinets de conseils et formation, serait-il utile, opérable ?

Les limites d'une formation importée.

Aujourd'hui en France, avec ou sans l'aide de son entreprise, chacun peut faire son affaire de développer sa connaissance sur les cultures, les religions.

Dans les années 90', l'importation en France des méthodes de management, de dynamique de groupe, de team-building et de leadership développées à Boston ou à Palo Alto avait du sens. Et, elles se sont avérées utiles. Dans la plupart de ces domaines, presque rien n'a été inventé en France.

Par contre, l'importation relative à « Diversity Management » est un non-sens voire contreproductive à plus d'un titre, notamment :

1. La loi dite El Khomri permet aux chefs d'entreprises, règlement intérieur à l'appui, d'intervenir face à tout dérèglement du fonctionnement du collectif, et ce bien avant de constater la dégradation des performances opérationnelles,
2. Une animation de type « alcoolique anonyme » perd le qualificatif anonyme dès qu'elle est exécutée en entreprise,
3. Un cercle de libération de la parole à propos des religions de chacun pourrait éventuellement être vu comme un « ice breaker ». Quels sont les risques ?
 - a. En effet, la foi étant de l'ordre de l'intime, en parler en groupe sans en avoir fait la demande s'apparenterait à une contrainte, un viol moral,
 - b. Certains participants pourraient y trouver un terrain flatteur pour leur narcissisme, pas très contributif pour l'esprit d'équipe,
 - c. Un militant islamiste y verrait l'occasion rêvée pour vanter son idéologie et faire du prosélytisme, aux dépens de la légitimité du manager et de son collectif,
4. La part du religieux est nettement plus faible en France qu'aux USA, deux mondes très différents.
 - a. Plus de 50% des américains pensent qu'il faut croire en Dieu, et seulement 15% en France.
 - b. Autant la laïcité est un des piliers de la France, elle n'existe pas aux USA.
 - c. Le credo « in god we trust » inscrit sur le dollar n'a pas son pendant en France.
 - d. Le premier jour de son élection, le président des USA jure sur la Bible de respecter la Constitution.
 - e. Personne en France, alors que c'est le cas aux USA, ne termine un speech avec l'équivalent de « God bless you ».



5. Ces formations dites de Management de la Diversité ne traitent pas de l'impact du religieux sur les performances des équipes, la fluidité inter fonction et sur la qualité du climat social interne. Et pourtant, ces derniers éléments constituent bien l'objet de l'entreprise, l'attente des clients et la préoccupation des managers vis-à-vis de leurs actionnaires !

Quels sont les choix possibles ?

En résumé, ces formations de type « Diversity Management » importées des USA, tapissent le chemin du religieux en entreprise aux dépens du projet d'entreprise.

Les managers ont le choix de se former pour :

1. Faciliter le religieux en entreprise avec pour évidence en France de l'entrisme puis de l'emprise islamique sur le fonctionnement du collectif,
Ou,
2. Argumenter et rejeter la diversité en bloc,
Ou,
3. Cadrer, valoriser les différences dans le discernement, dans l'intention de performances opérationnelles mesurables,

Avec des formations conçues et éprouvées en France, l'organisation Diversité & Performance que je dirige s'inscrit dans le troisième choix. Les sessions ont pour objectif la réussite du projet d'entreprise portée par un collectif solidaire où chacun a un rôle valorisant.

Elles sont disponibles en présentiel et en vidéo conférence,

- Diagnostic et mise en priorité, [Cliquer ici](#)
- Décryptage, attitudes et solutions. [Cliquer ici](#).

Adel Paul Boulad, franco-égyptien, coach de dirigeants

www.diversite-performance.com

- (1) A Conflans le 16/10 dernier, en décapitant le Professeur, porteur de la Connaissance et du Discernement, c'est le cerveau de la France qui a été symboliquement coupé.
- (2) A Nice, ce 29/10 à la basilique Notre Dame de l'Assomption c'est le cœur et les racines de la France qui ont été coupés.