

Diversité en entreprise Encore du chemin à parcourir

Par

Ahlam NAZIH

| Edition N°:4907 Le 29/11/2016 | Partager

AddThis Sharing Buttons

Share to Facebook  Share to Twitter  Share to Email  Share to Plus d'options... 

Un concept sous étudié et peu considéré par les entreprises

La législation aussi est en retard sur la question

L'Institut marocain de l'audit social décortique le sujet



Les bons élèves en matière de diversité ne sont pas nombreux au Maroc. La rencontre de l'IMAS, de vendredi dernier, a été l'occasion de remettre des Trophées «diversité et inclusion» aux 2 entreprises primées lors des Rencontres internationales de la diversité 2016 à la Rochelle (France): Wafasalaf et Managem. De gauche à droite: Jean-Marie Peretti, président de l'IAS, Touria Abdou, responsable du pôle commercial de Wafasalaf, Laila Mamou, présidente du directoire de Wafasalaf, Saïd Sekkat, président de la commission RSE et Labels de la CGEM, Soufyane Frimousse, co-directeur de la chaire Innovation Managériale (IMA), Chakib Bentaleb, président d'honneur de l'IMAS, Mahmoud Assarra, DRH de Managem et Chouaib Hadouiri, président de l'IMAS. La rencontre a été clôturée par la signature d'une convention entre l'IMAS et l'IMA, pour le lancement au Maroc, dès 2017, des Trophées de la diversité et de l'inclusion

(Ph. Khalifa)

Origine ethnique, niveau social, physique, style vestimentaire, sexe, âge,... de nombreux aspects peuvent être sources de discrimination au travail. D'où l'importance de les identifier et de les étudier, afin de combattre tous les stéréotypes qui pourraient en découler. «En France, il existe une liste de 21 critères à ne surtout pas prendre en considération lors du recrutement, de la formation, de la promotion ou tout autre aspect de la carrière des personnes», relève Jean-Marie Peretti, président de l'Institut international de l'audit social (IAS), professeur à l'Essec Business School et président d'honneur de la chaire Innovation managériale. Il intervenait vendredi dernier à Casablanca, lors d'une rencontre organisée par l'Institut marocain de l'audit social (IMAS), autour des défis de la diversité. «Le but est d'éviter le gaspillage de talents lié aux stéréotypes, et qui font partie des principaux facteurs de perte de valeur», poursuit Peretti.

Au Maroc, le concept en est encore à ses balbutiements. Importé par des multinationales, il perce timidement au sein des entreprises. Sur le plan de la réglementation aussi, très peu d'avancées ont été réalisées. «La notion est beaucoup plus réduite chez nous qu'ailleurs», estime Saïd Sekkat, président de la commission RSE de la CGEM. La charte RSE de la CGEM lancée en 2006, suivie d'un label RSE attribué à seulement 75 entreprises en 10 ans, n'a pas intégré la diversité dès le début. Le concept, introduit plus récemment, parle de «favoriser la diversité», notamment celle des catégories les plus vulnérables ou sous représentées, et plus particulièrement les personnes en situation de handicap.

Ces dernières années, le patronat tente de s'activer en matière de RSE de manière générale. Avec des projets en faveur de la lutte contre les discriminations envers les femmes en entreprise, et de l'intégration des jeunes en situation de handicap sur le marché du travail.

Une douzaine de sociétés, essentiellement des filiales de multinationale, ont, en outre, créé un Club dédié en juin dernier, avec une charte de la diversité, la première en Afrique.

Au Maroc, le sujet est encore sous étudié dans les milieux académiques. «Nous connaissons, par exemple, très peu de choses sur les femmes cadres en entreprise. Nous ignorons aussi beaucoup de réalités dans d'autres pays, notamment arabes

et africains», regrette Doha Sahraoui, universitaire, vice-présidente de l'IMAS. Or, sans interroger nos réalités et tirer des enseignements de ce qui se passe ailleurs, il ne sera pas possible d'avancer.