

La conférence d'ouverture des Rendez-vous roubaisiens de l'Égalité (REGAL), organisés par la ville de Roubaix au musée La Piscine, a attiré près de 40 personnes le 28 mai dernier.

Invité de ce premier rendez-vous, Khalid HAMDANI a introduit son propos par un éclairage sémantique sur les fondamentaux de la thématique du jour. Il a tout d'abord défini les **discriminations** comme des ruptures illégales d'égalité à un guichet ou sur un marché. Ainsi, il explique que la prise de conscience de l'existence des discriminations est née d'une distinction entre l'égalité formelle et l'égalité réelle. D'où l'apparition après 1945 de **l'égalité des chances**, qui repose sur la volonté de compenser une inégalité constatée, avec l'objectif de réaliser effectivement l'égalité de

tous. Cette dernière notion ne doit pas être confondue avec **l'égalité de traitement**, bâtie sur le principe qu'à situation égale, les individus doivent être traités de la même manière. Quant à la **diversité**, elle vise à faire cohabiter harmonieusement les différences, mais elle ne dispose pas de définition juridique.

Dans un deuxième temps, Khalid HAMDANI a présenté les étapes de la mise en œuvre d'un projet de **management de la diversité**. De son expérience de consultant, il tire la nécessité pour toute organisation engagée dans un tel processus de :

- Mobiliser et convaincre son équipe dirigeante.
- Élaborer un système d'information interne afin que le changement soit approprié à chaque échelon de la structure.

- Cibler les « zones de risque » spécifiques à chaque entité, et concevoir un plan d'action, mené par une commission représentative composée des services ressources humaines et des représentants du personnel.

D'un point de vue général, l'intervention a été ponctuée de nombreuses questions de l'auditoire, notamment sur les statistiques ethniques et le CV anonyme. Selon Khalid HAMDANI, les premières auraient la vertu de fournir un outil d'évaluation de la diversité ; cependant, il importe de les encadrer pour éviter tout détournement d'usage. Le second ne doit pas conduire à une confusion entre les objectifs et les instruments ; pour rester efficace, il nécessite une codification de l'entretien d'embauche qui s'ensuivrait.

↳ L'interview de Khalid Hamdani

Quels sont les principaux défis auxquels le management de la diversité se heurte ?

Il faut comprendre le sujet, évaluer très sérieusement les zones de risque, mettre en place du dialogue social et des procédures sélectives et opposables, et enfin faire cohabiter les différences et les demandes de plus en plus individuelles.

Peut-on affirmer que la société a compris qu'il était nécessaire que de nouveaux domaines reflètent la diversité ?

Les européens en général, avec des disparités très importantes entre les pays, ont compris que la représentativité, la diversité, l'égalité, sont des sujets sérieux et

nécessaires pour la cohésion. L'opinion publique n'admet plus les discriminations ou la non représentativité. En revanche personne ne dit « prenez ma place ».

Des blocages demeurent. Si demain il fallait mettre une action en place, quelle serait-elle ?

Au niveau européen et politique, il faudrait une vraie information constante par tous les canaux et intégrer dans toutes les fictions et les programmes scolaires ces thématiques pour que l'imaginaire évolue. Les Etats doivent s'impliquer infiniment plus. En revanche je ne raisonne jamais en termes de meilleur système. Le

modèle français a réussi l'assimilation mais a raté l'intégration, la relation à la différence est un échec.



N'y a-t-il pas un risque de communautarisme, dangereux pour la cohésion sociale ?

Je crois qu'il y a un communautarisme énorme en France : celui des élites. Quant au regroupement par affinités culturelles, tant qu'il n'y a pas d'enjeux de monopole de pouvoir, je ne vois pas où est le problème. Le communautarisme, le vrai, c'est celui qui donne accès au pouvoir.