



# Gestion de la diversité et diversité culturelle ?

Annie CORNET, professeure ordinaire, Hec-Ulg- Université de Liège

EGiD – Etudes sur le genre et la diversité en gestion

32 4 366 27 95 [annie.cornet@ulg.ac.be](mailto:annie.cornet@ulg.ac.be) - [www.egid.hec.ulg.ac.be](http://www.egid.hec.ulg.ac.be)

Partenariat avec Patricia Zanoni, Sein – Hasselt (chaire diversité)

# De quelle diversité culturelle parle-t-on ?

*Diversité des clients / usagers*



*Diversité de la main d'œuvre (marché du travail)*

*Diversité du personnel*

# Diversité culturelle

- Un des focus des politiques de gestion de la diversité
  - Public-cible (POE / autres nationalités / autres cultures / religions)
  - Raisons réactives à agir:
    - Difficulté de communication dans les groupes
    - Inclusion sociale
  - Raison pro-actives :
    - Gains de part de marché / amélioration relations clientèles / usagers
    - Créativité / innovation
    - Gestion pénurie de main d'oeuvre

# Ambiguïté

- Parfois le groupe cible directement visé mais noyé avec d'autres publics pour ne pas « stigmatiser »
- Difficulté de le nommer « POE / allocthones / musulmans »
- Difficulté de poser un diagnostic (indicateurs) donc d'objectiver
- Difficulté d'élaborer des plans d'action et de clarifier les objectifs

# Impact du contexte socio-culturel

- Transférabilité des grilles d'analyse dans différents contextes nationaux : Belgique / France / Suisse / USA etc.
- Impact de l'histoire de ces pays / du positionnement des différents groupes