

LE SECTEUR DE L'INFORMATIQUE SERAIT AUJOURD'HUI LE PLUS APTE À JOUER
LA CARTE DE LA DIVERSITÉ, À INTEGRER DES PROFILS DIFFÉRENTS AU SEIN
DES ENTREPRISES ET À LES FAIRE ÉVOLUER. MAIS QU'ENTEND-ON PAR DIVERSITÉ
ET QUELS SERAIENT LES AVANTAGES POUR UNE ENTREPRISE ?

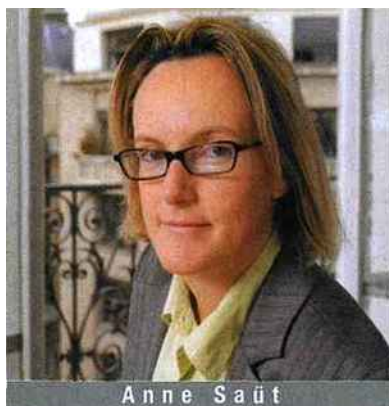
LES NTIC, SECTEUR PRIVILÉGIÉ POUR FAVORISER LES ENJEUX DE LA DIVERSITÉ ?

Dans les entreprises, on entend par "diversité" la capacité de l'entreprise à déployer tout le potentiel d'une main d'œuvre hétérogène, dans un environnement de travail qui n'exclut personne. Mais on ne peut pas parler de diversité sans parler de discrimination, d'égalité de traitement et d'égalité des chances.

Dans les stratégies des grands groupes informatiques anglo-saxons, la diversité a déjà été intégrée depuis une dizaine d'années, car pour eux élargir le profil des collaborateurs est une source de dynamisme et d'efficacité interne.

Des groupes comme HP ou IBM montrent l'exemple.

Pourquoi les NTIC seraient-elles les plus propices à favoriser la diversité ? Tout d'abord, du fait de leurs origines ou contacts avec des entreprises anglo-saxonnes déjà très en avance et beaucoup plus ouvertes sur le sujet. Ensuite, du fait de la pénurie de ressources de plus en plus forte sur des compétences techniques qui appelle aujourd'hui à mixer les profils. Les technologies nouvelles évoluant rapidement, elles sont aujourd'hui plus accessibles à certains candidats qui n'ont pas forcément un diplôme d'ingénieur mais une vraie passion technique et des compétences acquises sur le tas.



FLORENCE DAUDES

Anne Saüf

DIRECTRICE GÉNÉRALE, DIVERSITY CONSEIL

On peut noter également que dans l'informatique, il y a moins cette barrière des diplômes et de l'importance des grandes écoles que l'on peut trouver dans les autres secteurs. Les *a priori* ont moins de prise (pas de règle de "look", peu importe votre adresse ou votre réseau personnel). Ce qui prévaut aujourd'hui, ce sont les compétences et la maîtrise de tous les aspects techniques évolutifs. Il est d'ailleurs extrêmement fréquent que les informaticiens soient d'origine indienne, asiatique ou maghrébine.

On note également que la problématique d'égalité homme-femme est moindre. Les femmes, même si elles sont encore en nombre restreint – les proportions

Ce qui prévaut, ce sont les compétences et la maîtrise des aspects techniques évolutifs.

d'étudiantes en informatique restant faibles –, sont très bien acceptées et rémunérées au même niveau que les hommes (la performance individuelle étant très valorisée dans les NTIC).

Un rôle social à jouer

Les sociétés informatiques qui peinent de plus en plus à trouver des profils ne pourraient-elles pas, au lieu de dépenser des fortunes à chasser des collaborateurs chez leurs concurrents, ouvrir leur *sourcing* sur des profils différents ? Au lieu de toujours recruter en urgence au prix fort et jouer inlassablement au jeu des chaises musicales, ne devraient-elles pas mieux travailler sur leur GPEC (gestion prévisionnelle des emplois et des compétences), anticiper les besoins et former de nouveaux profils à potentiel ? Ne pourraient-elles pas miser sur des candidats motivés, d'âges, d'origines ou de parcours différents, et les former sur des parcours professionnalisants sous forme d'universités internes où l'égalité des chances serait à l'honneur ? Elles ont tout pour jouer un rôle social dans l'intégration des minorités des banlieues, des seniors dans les entreprises et des femmes dans les comités de direction. Tout est une question de décision des dirigeants, et la signature de la Charte de diversité, bien que ce soit la première étape, ne suffit pas... ■