



LE

JOURNAL^{DES} 3 VALEURS

be distinctive ■

Le choix de la diversité : tous gagnants

La nuit de la diversité à l'EM Strasbourg
10 décembre 2014



be distinctive ■
EM STRASBOURG
BUSINESS SCHOOL

Politiques de diversité : pourquoi les entreprises ont tout à y gagner



Le 9 octobre dernier, le siège de la Macif, à Paris, a été le théâtre de la cérémonie de remise des Trophées de la diversité, décernés à huit entreprises. Coca-Cola Entreprises a ainsi été mis à l'honneur pour son *Diversity & Inclusion Lab*, un séminaire international visant à identifier des leviers de fidélisation des talents féminins au sein du groupe, tandis que Sanofi a été

récompensé pour ses actions de communication, parmi lesquelles les vidéos *Good Morning Sanofi*, regroupant des témoignages de salariés sur la diversité culturelle, les minorités ethniques, le handicap ou encore l'orientation sexuelle. Quant au Grand Prix PME 2014, il est revenu à Networks Services pour sa stratégie de diversité culturelle, fondée sur le

Si le thème de la lutte contre les discriminations s'inscrit dans un cadre juridique, il offre également l'occasion aux entreprises de se positionner comme des acteurs du progrès social. Bruce Roch, président de l'AFMD, le confirme, en évoquant trois sujets d'actualité : le CV anonyme, l'embauche des seniors et l'orientation sexuelle.

recrutement de jeunes diplômés issus de banlieues défavorisées sur l'ensemble du territoire français. Ces exemples confirment la variété des politiques de diversité qui peuvent être mises en œuvre en entreprise. Une approche volontariste, qui s'inscrit dans un cadre légal visant à lutter contre toutes les formes de discrimination.

D'une contrainte... à une opportunité

« De nombreux dispositifs juridiques peuvent être appréhendés en termes d'opportunités pour s'engager dans une démarche de diversité », confirme Bruce Roch, directeur RSE et solidarité du

« La beauté est une meilleure recommandation que n'importe quelle lettre » ARISTOTE

Les termes d'apparence physique recouvrent des notions fort différentes qui peuvent s'organiser en deux grandes catégories : l'apparence « subie » – la couleur de peau, la couleur des cheveux, la taille – et l'apparence « choisie », qui renvoie à des caractéristiques délibérément modifiées ou provoquées – les tatouages, les piercings, le maquillage, la coiffure. « On trouve également dans cette dernière catégorie le poids et surtout le surpoids, la façon de bouger ou de s'habiller », précise Isabelle Barth, directrice générale de l'EM Strasbourg Business School et enseignant-chercheur au sein du laboratoire Humanis.

Les personnes considérées comme attractives ont plus de chance de réussir professionnellement. Les études montrent qu'elles sont considérées comme plus sociables, indépendantes, agréables et sincères... mais aussi plus intelligentes, compétentes et convaincantes. « En moyenne, la prime à la beauté est de l'ordre de 12 %. Entre deux candidats de tailles différentes, 72% des recruteurs choisissent le plus grand et 29 % des salariés ont le sentiment d'avoir été discriminés une fois ou l'autre pour leur apparence », révèle Isabelle Barth.

Ces discriminations s'expriment particulièrement dans le cadre d'un entretien de recrutement ou d'une demande de promotion. Le recruteur, s'il n'est pas formé sur le sujet, va s'arrêter à l'apparence et préférer le candidat qui lui ressemble plutôt que de se concentrer sur des éléments de preuve objectivables, tels que la compétence. La promotion, et tous les moments de négociation, sont également des moments critiques où la confiance en soi est essentielle et où l'autocensure est assassine. Nous pouvons être nos pires ennemis, car nous préjugeons du regard que l'autre va porter sur nous. « Bien souvent, nous polluons notre relation à l'autre avec des dénégations ou des justifications sur des points que nous estimons négatifs, ajoute Isabelle Barth, avant de conclure : « L'urgence est de prendre conscience de nos propres préjugés pour mieux les combattre et ne réduire personne à son apparence. » x

groupe Adecco France et président de l'Association française des managers de la diversité (AFMD). Une telle démarche peut en effet être le socle d'un véritable changement culturel à même de fédérer l'ensemble des collaborateurs avec, en ligne de mire, l'obtention du label Diversité de l'Afnor.

Areva, lauréat du Grand Prix des Trophées de la diversité, a d'ailleurs été le premier groupe à bénéficier de ce label pour l'ensemble de ses activités en France, grâce à son approche en quatre axes : l'emploi des personnes en situation de handicap, la diversité sociale et culturelle, la diversité des âges, la mixité

professionnelle entre les femmes et les hommes. L'EM Strasbourg, quant à elle, est le premier établissement public d'enseignement supérieur en France à avoir obtenu le label Diversité en février 2012. Ce dernier lui a été remis en octobre 2014 par le ministre du travail, François Rebsamen.

Le CV anonyme, une fausse bonne idée ?

Avant de décrocher ce type de reconnaissance, encore faut-il s'emparer des différents sujets qui composent une politique de diversité à 360 degrés. Parmi eux, le CV anonyme, dont la généralisation a été ordonnée par le Conseil d'Etat en juillet dernier, huit ans après le vote de la loi qui devait le rendre obligatoire.

« *Ce n'est pas l'unique solution, estime Bruce Roch. Mais il s'agit d'un outil qui peut se révéler efficace s'il s'impose comme la seule façon de recruter – donc en abandonnant, par exemple, la cooptation.* »

Cet avis nuancé fait écho au bilan contrasté d'une expérimentation conduite par le Centre de recherche en économie et statistique (Crest) dans huit départements. Point positif du CV anonyme : il réussit à contrecarrer la tendance des recruteurs à favoriser leurs semblables, puisque les hommes sélectionnent finalement, grâce à lui, davantage de femmes et les jeunes davantage de seniors. En revanche, il ne réduit pas l'écart des chances qui pénalise les candidats issus de l'immigration et/ou des quartiers dits sensibles. Le diable se cache dans les détails, l'anonymisation empêcherait le recruteur de réinterpréter, cette fois à l'avantage des candidats, certains signaux du CV. Par exemple, les « trous » dans le déroulé des expériences professionnelles peuvent s'expliquer par un accès plus difficile à l'emploi

lorsque l'on habite dans une zone urbaine sensible, une information désormais invisible.

En finir avec les stéréotypes sur les seniors

Si le CV anonyme ne règle pas tout, il faut donc agir sur d'autres leviers. « *Les recruteurs doivent être mieux formés à la diversité et prendre conscience de leurs propres stéréotypes, insiste Bruce Roch. Seuls le cadre légal et les compétences doivent entrer en ligne de compte.* »

C'est donc encore sur le front des préjugés qu'il faut agir en ce qui concerne le recrutement des seniors. D'après l'association

« Les recruteurs doivent prendre conscience de leurs propres stéréotypes »

À compétence égale, qui regroupe un millier de professionnels du recrutement, l'âge serait aujourd'hui le premier frein à l'embauche. Les raisons évoquées, réelles ou fantasmées ? Le niveau de salaire, la difficulté à manager ou encore la résistance au changement...

« *Nous sommes aujourd'hui capables de démontrer que la plupart de ces arguments n'ont pas de fondement* », martèle le président de l'AFMD, qui insiste sur l'importance de développer une culture de « l'emploi continu », en lieu et place de celle de la pré-retraite, et d'agir sur les représenta-

tions des entreprises et des seniors eux-mêmes : « *Sont-ils prêts à davantage de mobilité ? À changer de poste ou d'environnement ?* »

Charte LGBT : un temps d'avance

Ce tour d'horizon ne serait pas complet sans évoquer les discriminations sur la base de l'orientation sexuelle. En janvier 2013, alors que les débats sur l'ouverture du mariage aux couples homosexuels agitaient la société, l'association l'Autre cercle lançait une charte d'engagement LGBT, signée par neuf grandes entreprises (dont Accenture, Alcatel-Lucent, IBM

ou Orange) et centrée sur quatre engagements : créer un environnement inclusif pour les salariés concernés, veiller à une égalité de droit et de traitement, soutenir les victimes de propos ou d'actes discriminatoires, mesurer les avancées tout

en partageant les bonnes pratiques. « *Les entreprises signataires ont ainsi pris un temps d'avance sur un sujet sociétal, ce qui contribue à leur attractivité sur le marché du recrutement, sans compter les conséquences positives en termes de business, relève Bruce Roch. Toutes les actions visant à sensibiliser en interne, comme les interventions d'associations LGBT ou des témoignages vidéo de salariés, ont également un impact positif.* » La lutte contre les discriminations nécessite donc d'agir à différents niveaux, dont le respect du cadre légal n'est qu'une des facettes. ✘

Isabelle Barth

DIRECTRICE GÉNÉRALE
DE L'EM STRASBOURG BUSINESS SCHOOL

« La reconnaissance de nos différences est une richesse pour l'entreprise »



Pourquoi – et comment – s’engager dans une politique de diversité volontariste ? La mise en place d’un management inclusif repose avant tout sur une démarche pragmatique, comme l’explique Isabelle Barth pour qui la diversité, c’est certain, n’est plus « un sujet négociable ».

Comment le sujet de la diversité se pose-t-il pour les entreprises aujourd’hui ?

Il s’appuie sur une hypothèse : nous sommes tous différents, et la reconnaissance de cette différence est une richesse à la fois pour chacun et pour l’entreprise. La diversité s’adosse à un cadre légal, la loi du 16 novembre 2001, avec une liste de vingt critères : âge, sexe, origine sociale et ethnique, croyances religieuses, appartenance syndicale, mœurs, handicap... Nul ne doit être discriminé pour ce qu’il est, tout au long de sa vie professionnelle. Seules les compétences doivent primer. On peut actuellement noter une évolution intéressante : au départ, le levier était celui de la lutte contre les discriminations, il a ensuite évolué vers l’égalité des chances. Aujourd’hui, l’idée n’est plus de mettre les différences au même niveau mais de les considérer comme une force. Le management inclusif repose sur cette conception, qui prend racine dans les entreprises.

De quelle façon le sujet s’impose-t-il aux directions générales ?

C’est souvent à l’occasion d’un besoin spécifique, par exemple la féminisation du recrutement ou le fait religieux. La démarche est donc pragmatique, en général sur des thèmes forts. Les différentes lois jouent également un rôle important dans la considération donnée aux sujets. L’effet de masse critique doit, lui aussi, être pris en compte. Mais un phénomène de crise, ou un événement rare, peut également servir de déclencheur.

Existe-t-il un mode d’emploi pour conduire une politique de diversité ambitieuse ?

Le mode réactif ne me semble pas la meilleure posture. La logique à privilégier est celle de la conduite de changement structurante. Il faut se demander ce qu’on a à y gagner et mettre en œuvre une dynamique en lien avec le « *core business* ». Il s’agit également d’examiner le retour sur investissement des actions en faveur de la diversité. Par exemple, l’aménagement du temps de travail permet une meilleure conciliation vie privée/vie professionnelle, l’aménagement des équipements destinés aux collaborateurs en situation de handicap a une incidence sur l’absentéisme des autres membres de l’équipe. Ou encore l’augmentation du recrutement de femmes dans les métiers dits « masculins » amène à repenser les équipements et agit sur la prévention des troubles musculo-squelettiques.

Bien sûr, il y a des résistances à faire tomber, des investissements à prévoir, une mise en pratique qui peut être complexe, des besoins de communication et de formation... Mais la diversité n’est plus un sujet négociable, autant en tirer le meilleur parti. La prise de conscience est globale : chacun de nous peut être concerné à titre personnel et doit l’être à un niveau collectif. x



ILS PARTICIPENT À LA SOIRÉE

Patrick Roger

FONDATEUR DE RMT ASSURANCES
ET ÉLU STRASBOURGEOIS

Patrick Roger a installé sa société, RMT Assurances, en zone franche, dans le quartier Neuhof de Strasbourg. La diversité, il la côtoie chaque jour dans ce lieu qu'il connaît bien. « *Je ne pouvais pas être là et accepter de ne rien faire* », précise cet entrepreneur, également élu strasbourgeois et communautaire chargé de l'emploi, de l'insertion, de la formation, de la création d'entreprise et des relations économiques transfrontalières. Depuis 2009, il préside les deux centres sociaux et culturels du Neuhof, où il a monté l'opération RÊVE (rencontre entre voisins pour l'emploi) en collaboration avec les entreprises du port du Rhin. Le projet consiste à mettre en place un circuit court de l'emploi à destination des habitants du quartier. Ce dispositif a révélé l'importance d'implanter des entreprises dans cette zone subissant un chômage très fort (42 % des jeunes garçons entre 18 et 25 ans). Patrick Roger souhaite désormais transposer ce modèle à d'autres quartiers. Une ambition également transfrontalière, qui se concrétise par des filières de formation communes avec l'Allemagne. x



EMEA, c'est pour « Europe, Middle-East and Africa », une zone territoriale et commerciale. Pride, c'est pour fierté. Celle de contribuer à la diversité comme source de richesse pour l'entreprise et les collaborateurs. Patrick Lagnier représente quelque 100 employés de cet *Employee Resource Group* (ERG) créé en 2010 sous la bannière LGBT. « *Nous ne sommes pas une association ni un lobby. Nous aidons à la prise en compte des problèmes, souvent peu visibles, et nous tentons d'encourager les bonnes décisions. C'est le pouvoir de l'information* », précise Patrick Lagnier. EMEA Pride s'appuie notamment sur des *execs sponsors*, des « parrains » directeur ou vice-président, qui aident le groupe dans ses discussions et font le relais auprès de la gouvernance. L'ERG n'est pas discriminant : nul besoin de faire partie de la communauté LGBT pour l'intégrer. La diversité se nourrissant de la diversité, les *straight allies* (hétérosexuels soutenant la cause LGBT) y sont bienvenus et respectés dans leurs différences. x

07

Patrick Lagnier

RESPONSABLE DU GROUPE
D'EMPLOYÉS EMEA PRIDE
CHEZ HP

Les ateliers-débats animés par les collaborateurs de l'EM Strasbourg sont l'occasion pour les intervenants invités d'interpeller les étudiants sur diverses thématiques autour des questions de la diversité dans les organisations.



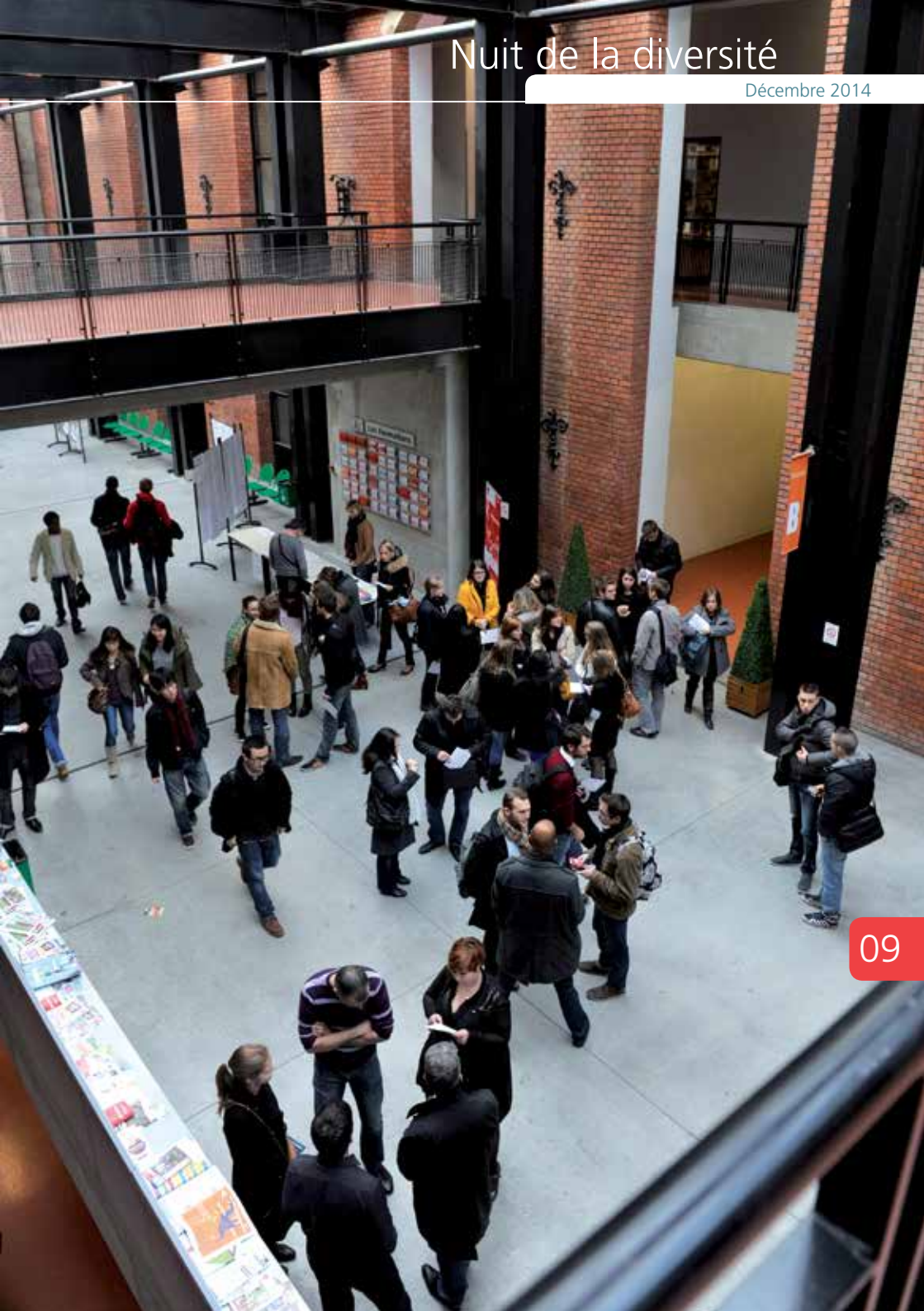
Des ateliers débats

- Orientation sexuelle et identité de genre
- Discrimination et handicap : politiques et pratiques des entreprises
- La gueule de l'emploi : l'apparence physique en milieu professionnel
- Parcours entrepreneurial au féminin : quelles spécificités ?
- Entreprises et diversité religieuse : un management par le dialogue
- *How to manage linguistic diversity in the organisation?*
- De la lutte contre les discriminations à la promotion de la diversité
- Peut-on recruter sans discriminer ?
- Les générations au travail : mode d'emploi
- Grandes écoles et diversité



Défi créatif

Après les journées de l'éthique et du développement durable, la nuit de la diversité vient clôturer la 6^e édition des Journées des valeurs de l'EM Strasbourg. À cette occasion, l'école lance un défi à ses étudiants. Par équipes de 10 personnes et avec quelques matériaux, ceux-ci devront construire un objet, emblématique de l'EM Strasbourg... Une seule limite : leur imagination !



Myriam Vannier

DIRECTRICE D'IMS-ENTREPRENDRE
POUR LA CITÉ ALSACE

Lorsque des actions visant à renforcer les relations entre entreprises et des jeunes issus de quartiers dits sensibles sont mises en place, les stéréotypes se manifestent des deux côtés de l'échiquier. Un choc des cultures relevé par Myriam Vannier : « *La diversité implique d'abord que les intéressés s'approprient mutuellement.* » Démarche nationale, le programme « 100 chances, 100 emplois » est mis en place en région Alsace par la mission locale de Schiltigheim et deux entreprises : l'Alsacienne de Restauration et IMS-Entreprendre pour la cité, dont Myriam Vannier est la directrice. Trente-quatre jeunes réfléchissent ainsi à leur parcours en bénéficiant du soutien de 27 entreprises. L'initiative a pour le moment abouti à un taux de sorties positives de 70 % à l'issue de la semaine de formation et des échanges engagés entre les jeunes et des collaborateurs des entreprises. Et les recrutements ne concernent pas uniquement les sociétés participantes, preuve que les bénéficiaires d'une telle démarche profitent à l'ensemble de l'écosystème. x

Muriel Brex

FONDATRICE ET GÉRANTE
DE DÉCLIC IMAGE

Master de marketing et de management international en poche, Muriel Brex fait ses premières armes dans le privé, dans le secteur bancaire, les télécommunications puis les industries techniques. Des milieux très « masculins », dans lesquels l'on doit redoubler d'efforts pour se faire accepter et obtenir de très bons résultats en tant que femme. « Il faut savoir s'imposer, explique Muriel Brex. J'ai beaucoup appris de mes employeurs, mais cela n'a pas toujours été facile. Et cela reste compliqué pour les femmes aujourd'hui. J'ai malgré tout le sentiment d'avoir ouvert des portes pour renforcer la féminisation des secteurs dans lesquels j'ai opéré. » L'accomplissement personnel viendra avec la création de son entreprise, Déclic Image, en 2004. Muriel Brex est coach professionnelle, formatrice et consultante en communication. Elle accompagne les projets de changement et d'évolution personnelle et/ou professionnelle de ses clients. « Mais être connue et reconnue aujourd'hui en tant qu'indépendante n'empêche pas de rencontrer une certaine misogynie de la part de ceux qui tiennent encore les "cordons de la bourse. » x

Dans les institutions européennes comme dans les grandes entreprises et les PME, la lutte contre les discriminations gagne sans cesse du terrain. Quatre acteurs en pointe sur le sujet, qui seront présents lors de la nuit de la diversité, livrent leurs retours d'expérience.

Conseil de l'Europe : faire avancer le cadre juridique et les pratiques contre le racisme et les discriminations

« *Ne pas subir de discriminations raciales est un droit fondamental encore trop souvent bafoué !* », rappelle Denis Roth-Fichet, juriste senior au Conseil de l'Europe et enseignant à l'EM Strasbourg Business School. Le racisme et l'intolérance peuvent prendre diverses formes, depuis la violation des droits de l'Homme jusqu'à la haine et au crime racial, en passant par les stéréotypes et les préjugés. La lutte contre le racisme est un objectif prioritaire du Conseil de l'Europe et se place au cœur de l'action de la Commission de lutte contre le racisme et l'intolérance (ECRI). Dans le cadre de ses travaux de *monitoring* par pays, cette commission analyse régulièrement la situation de chacun des 47 États membres et formule des recommandations pour traiter au plus près les problèmes de racisme et d'intolérance qu'elle identifie dans leurs lois ou dans leurs pratiques. ✘

Appui RH : accompagner les entreprises dans leur recrutement

Alors que les dispositions réglementaires en la matière se font de plus en plus complexes, des sociétés choisissent d'externaliser une partie de leurs missions RH. Créée en 2008 par un juriste en droit social, Manuel Aguilar, Appui RH offre aujourd'hui un support à des TPE et des PME peu outillées. « *C'est un gain de temps qui permet aux entreprises de se concentrer sur leur expertise* », explique Christel Aguilar, consultante RH. Pour le soutien au recrutement, elle privilégie l'approche collective, qui permet une plus grande objectivité : plusieurs candidats (6 au maximum) se retrouvent pour une session de trois à quatre heures. « *Il est intéressant d'observer leurs interactions* », estime-t-elle. Cette méthode permet de repérer des profils intéressants, comme cette candidate atteinte de surdité partielle qui s'est révélée excellente en collectif, tant sur le savoir-faire que sur le savoir-être : « *Elle est aujourd'hui sur le terrain en tant que contrôleur de gestion.* » ✘

Christel
Aguilar
Responsable
RH chez
Appui RH



HP : un programme ambitieux sur le handicap

« *La diversité est une valeur fondamentale de notre politique RH. C'est un élément moteur de notre croissance.* » Responsable du programme handicap@hp, Hélène Zaina-Le Goff lie l'ADN d'HP à ses origines nord-américaines, mettant l'accent sur la mixité au sein de l'entreprise. En 1989, c'était l'une des premières sociétés informatiques à s'engager en France sur le sujet du handicap. Depuis près de vingt ans, un accord d'entreprise vise à favoriser le recrutement et le maintien dans l'emploi de personnes en situation de handicap. « *Nous menons notamment des actions auprès de nos écoles cibles pour conseiller les étudiants en situation de handicap et les accueillir chez HP. Au-delà du handicap, seules les compétences comptent* », précise Hélène Zaina-Le Goff. Aujourd'hui, les collaborateurs concernés représentent 3,3 % du personnel. Loin des 6 % prévus par la loi, mais au-dessus de la moyenne de 2 % constatée dans ce secteur d'activité. « *Nos cibles de recrutement vont du niveau bac +3 à bac +5, or ces profils qualifiés sont très recherchés par les entreprises.* » HP met donc tout en place pour faciliter leur insertion, notamment par des actions de sensibilisation à destination des collaborateurs. ✕

La Poste : une diversité à l'image de la société

La Poste bouge toujours avec la société, comme le rappelle Jean-Paul Hugel, délégué au développement régional : « *Nous avons coutume de dire que nos collaborateurs ressemblent à nos clients. Pour assurer notre performance durable, la diversité et l'égalité des chances font partie de nos principes fondamentaux.* » Forte de ses 242 000 collaborateurs, l'entreprise a obtenu en 2006 le label Égalité et le label Diversité en 2009. Des certifications qui se manifestent sur le terrain par l'égalité femmes/hommes notamment : les femmes représentent 51% de l'effectif total et 48% des cadres du groupe. L'un des objectifs de la DRH du groupe est de ne pas laisser les managers sans ressources ni accompagnement. Pour répondre aux questions que peut poser la religion au travail, elle met à leur disposition un recueil leur apportant des réponses concrètes. Celles-ci se fondent sur le principe très général suivant lequel il convient de respecter la vie privée des collaborateurs et le service aux clients, tout en prenant en compte les particularités liées aux missions de service public assurées par La Poste. ✕

Entrepreneuriat au féminin, diversité linguistique, lutte contre les discriminations au recrutement ou sur la base de l'orientation sexuelle... Que ce soit dans leurs travaux de recherche, leur vie professionnelle ou leur engagement personnel, les collaborateurs et étudiants de l'EM Strasbourg Business School font vivre la diversité au quotidien.



Thierry Potier
(directeur
des ressources humaines)

« *Au-delà de la dimension sociétale, la diversité est aujourd'hui l'un des leviers de la réussite des entreprises. L'ouverture d'esprit qu'elle favorise est source d'opportunités.* » Pour Thierry Potier, ce sujet doit devenir une évidence, partagée par chaque collaborateur. Il souligne éga-

lement l'importance de la direction générale dans l'application des chartes et des principes d'action. Mais la mise en œuvre d'une politique de diversité se confronte à la réalité du terrain. « *Peut-on réellement recruter sans discriminer ?* » s'interroge Thierry Potier. Le strict respect du processus de recrutement est-il suffisant pour y parvenir ? Lors de la nuit de la diversité, les étudiants seront invités à participer à un groupe de travail pour contribuer à la réflexion sur cette question complexe. **x**



Hélène Langinier
(enseignant-chercheur)

« *La diversité linguistique et la diversité culturelle sont liées* », explique Hélène Langinier, qui estime qu'une langue s'inscrit dans une culture et une histoire qui lui sont propres. Parler revient à appréhender le monde avec une vision particulière, qui se diversifie et s'enrichit lorsque

plusieurs langues sont représentées. Le Luxembourg offre ainsi un contexte idéal pour étudier les enjeux de la diversité linguistique dans l'entreprise, sujet de recherche d'Hélène Langinier. Par exemple, que révèle le fait d'autoriser l'usage de plusieurs langues dans les réunions ? Cette diversité peut contribuer à des jeux d'influence, de pouvoir parfois, mais aussi devenir un facteur de cohésion et porter en elle les germes d'idées novatrices. **x**

Juliane Santoni

(doctorante et chargée de mission entrepreneuriat)

Juliane Santoni s'intéresse à l'entrepreneuriat par le prisme du genre. Avec la Ruche, le centre entrepreneurial de l'école dont elle coordonne les actions, c'est un large panel d'observations qui s'offre à cette doctorante. « *Après sept mois d'existence de la Ruche, nous avons vu*

émerger des différences générées dans les pratiques de réseautage. Les attentes diffèrent : les hommes cherchent de l'information et des conseils techniques pour avancer sur leur projet, alors que les femmes sont plutôt en attente d'un modèle à suivre, pour se rassurer. Dans la pratique, les femmes mobilisent beaucoup moins le réseau externe au centre entrepreneurial, elles en ressentent moins le besoin. » Avec seule-

ment 30 % de femmes créatrices d'entreprise à l'échelle nationale, comment faire évoluer cette tendance ?

Juliane Santoni est convaincue que « *l'accompagnement entrepreneurial et le réseau sont essentiels pour celles et ceux qui s'engagent dans une démarche entrepreneuriale* ». **x**



Agathe Yverneau (animatrice des valeurs)

Preuve de l'importance du développement durable, de l'éthique et de la diversité pour l'EM Strasbourg Business School, l'école s'est dotée en septembre 2013 d'une fonction dédiée : celle d'animatrice des valeurs. « L'objectif est de les promouvoir auprès des collaborateurs, des étudiants et du corps professoral, précise Agathe Yverneau. Mes missions sont donc transversales : je suis amenée à échanger avec les différents services et les responsables de tous les programmes. » La préparation des journées des trois valeurs, qui occupe une

large partie de son temps, n'est pourtant que la partie visible de l'iceberg. « Je viens en appui de projets portés par des étudiants de l'école avec un rôle de conseil », explique-t-elle, citant, en guise d'exemple, les projets portés par les associations étudiantes de l'école – le bureau de la diversité et celui du développement durable – ou le concours national sur l'éthique professionnelle organisé par la Conférence des grandes écoles et auquel des élèves de l'EM Strasbourg participent. Autre facette de son rôle : la promotion de la « plateforme trois valeurs »,



un outil d'e-learning en trois étapes (sensibilisation, réflexion, action), qui fait désormais partie du parcours de chaque étudiant. Le prochain chantier est également d'importance : « Il s'agit de la réalisation du rapport RSE de l'école. Et nul doute que d'autres projets verront bientôt le jour ! » Les valeurs de l'école sont bel et bien vivantes... x

Omar Didi

(étudiant en Bachelor)



En parallèle de ses études, Omar Didi est fortement impliqué dans la lutte contre les discriminations liées à l'orientation sexuelle et l'identité de genre : « De nombreux jeunes se questionnent sur leur identité. Le MAG tente de leur apporter des réponses. » Le MAG, Mouvement d'affirmation des jeunes gays, lesbiennes, bi et trans, fondé en 1985, est dédié aux jeunes de 15 à 27 ans. Depuis fin avril 2014, la Station – le centre LGBT de Strasbourg, dont Omar Didi est un des administrateurs – accueille des permanences du MAG pour que les jeunes puissent poser leurs questions et discuter en toute convivialité. « C'est aussi un lieu qui permet d'éviter l'isolement. L'Alsace n'en comptait aucun jusqu'à présent »,

affirme-t-il. Consulté par les pouvoirs publics, invité à présenter ses missions au Conseil de l'Europe, le MAG s'est lancé dans un nouveau combat : la reconnaissance de l'intersectionnalité, c'est-à-dire la discrimination sur la base de deux critères ou plus. Un Rom homosexuel peut ainsi se retrouver rejeté à la fois par sa communauté, à cause de son orientation sexuelle, et par la société, qui le stigmatise en tant que Rom. Un croisement de problématiques déjà complexes en elles-mêmes, qui concerne des individus rattachés à plusieurs « catégories ». « Il ne faut pas enfermer les gens dans des cases, estime Omar Didi. Je vois notre combat comme un combat pour tous. Pour les droits de l'Homme. » x

RETROUVEZ EN LIGNE
LES CARNETS DU MANAGEMENT

LE MAGAZINE DE LA RECHERCHE
DE L'EM STRASBOURG



bit.ly/carnetsdumangement



LE JOURNAL DU DÉVELOPPEMENT DURABLE EST ÉDITÉ PAR EM STRASBOURG • Directrice de la publication : Isabelle Barth • Rédacteur en chef : Théo Haberbusch, theo.haberbusch@em-strasbourg.eu • Coordination éditoriale : Fanny Cygan • Organisation de l'événement : Agathe Yverneau • Conception et réalisation : Bruno Bayol • Crédit photographiques : DR • Alexis Chézière • © Fotolia.com