

## Notre manifeste



Nous, adhérent·e·s de l'Association Française des Managers de la Diversité, agissons depuis maintenant dix ans, pour rendre nos organisations et notre écosystème plus inclusifs, nos collaboratrices et collaborateurs plus respectueux·ses et respecté·e·s.

Alors que la société française évolue, que les façons de travailler et les relations professionnelles se transforment, nous avons voulu anticiper les futurs développements du management de la diversité dans nos organisations.

## En quoi consistera le management de la diversité dans cinq ans ? À quels défis seront confrontées les organisations en termes d'inclusion ?

Nos travaux ont permis d'identifier **trois évolutions fondamentales** :

- Les façons de recruter, de travailler, d'employer deviennent plus souples et plus agiles.
- La place et les usages des technologies numériques et digitales vont encore s'accroître dans nos organisations.
- L'essor grandissant des réseaux sociaux publicisera les exigences des utilisatrices-teurs et des consommatrices-teurs concernant l'engagement éthique des organisations en matière de lutte contre les discriminations.

**Une chose pourtant évolue peu** : les expert·e·s interrogé·e·s dans le cadre de nos travaux prospectifs nous ont présenté une vision très stéréotypée de l'avenir. Ils n'ont abordé les sujets diversité que via la question de l'âge, persuadé·e·s que les anciennes générations ne survivront pas aux évolutions technologiques qui nous attendent ou encore que les plus jeunes, tellement réticents à l'autorité, monteront forcément leur start-up.

## En revanche, pas un mot sur la place du racisme, de l'homophobie ou du sexisme dans notre futur monde du travail – ces discriminations auront-elles miraculeusement disparu ?

Nous savons que les évolutions à venir exacerberont les tensions et les dysfonctionnements que rencontrent déjà les organisations et les personnes qui y travaillent – sans parler des risques discriminatoires et donc juridiques, des risques psychosociaux et donc de performance globale, des risques d'image et donc de recrutement et fidélisation de salarié·e·s et client·e·s.

Nous, signataires de ce manifeste, réaffirmons donc, par la parole et par les actes, notre engagement en faveur de la lutte contre la discrimination, en faveur de la promotion de l'égalité et de la qualité de vie au travail, dans le management de nos organisations. Car nous avons la conviction qu'une organisation responsable, respectueuse de la diversité de chacun·e et engagée en faveur d'un management inclusif est mieux à même d'anticiper les défis grandissants auxquels elle sera confrontée demain.

---

### Pour toutes ces raisons :

- 1 Nous **invitons** les organisations encore non engagées dans cette démarche à nous rejoindre pour trouver des réponses à leurs questions et pour s'appuyer sur notre expertise,
  - 2 Nous **demandons** à toutes les organisations déjà mobilisées en faveur du management de la diversité de poursuivre, d'approfondir et d'afficher fièrement leur engagement en faveur de la promotion de l'égalité et de la lutte contre la discrimination,
  - 3 Nous nous **engageons** à accélérer cette démarche de changement et à faire progresser les pratiques managériales, en nous appuyant sur le dynamisme de nos adhérents et sur des méthodologies originales.
- 

Seul le partage de connaissances et d'expériences en matière de management inclusif nous permettra de fortifier nos collectifs de travail et nos organisations, et ainsi de nous tourner vers l'avenir sereinement.

Mansour Zoberi, Président

7 décembre 2017



Mansour Zoberi



AFMD | Association Française des Managers de la Diversité  
 Association loi de 1901 reconnue d'intérêt général  
 24 bis rue Gréuze 75016 Paris | 01 75 44 92 34 | contact@afmd.fr