

Le genre et la diversité : les enjeux de l'intersectionnalité et transversalité

Annie CORNET, professeure, HEC- Université de Liège
Responsable de l'Unité de recherche EGID
Etudes sur le genre et la diversité en gestion
Belgique

Le genre et la diversité : les enjeux de l'intersectionnalité et transversalité

Résumé

Mots clefs

Genre gestion de la diversité GRH intersectionnalité transversalité

Texte

L'objectif de ce texte est de poser le débat de l'intersectionnalité et de la transversalité des approches qui visent à lutter contre les inégalités et les discriminations, avec en filigrane la question de l'articulation du genre avec les politiques de gestion de la diversité. Il se base sur une revue de littérature scientifique mais aussi des débats produits par les associations de terrain, notamment les associations féministes. Son objectif est de résumer et de clarifier les différentes dimensions et enjeux du croisement du genre avec les autres dimensions de la diversité.

Nous structurons notre propos selon différents axes :

- Intersectionnalité : de la nécessité de croiser les différents types de rapports sociaux ?
- Comment se traduit le croisement du genre avec les autres dimensions de la gestion de la diversité ?
- Que dire de politiques qui se voudraient transversales ?

1 Intersectionnalité : de la nécessité de croiser les différents types de rapports sociaux

Les théories féministes ont été fortement critiquées parce qu'elles traitaient le genre comme une variable universelle et historique, englobant les expériences de toutes les femmes (Degrave & Stoffel, 2008). Or, les études et les pratiques ont montré que la situation des femmes est marquée par d'autres rapports sociaux que les rapports de sexe. En effet, les hommes et les femmes sont loin d'être des groupes homogènes et trop d'études sur l'un ou l'autre sexe oublient de prendre en compte les spécificités liées au croisement avec d'autres caractéristiques telles que l'âge, les dimensions

culturelles l'orientation sexuelle, l'apparence physique ou encore le handicap¹ ou encore les classes sociales.

Ainsi, les femmes issues de certains groupes visés par les politiques de gestion de la diversité, notamment celles issues de groupes culturels divers ont fortement interpellé les mouvements féministes sur leur incapacité à intégrer leur trajectoire de vie et leurs réalités (Calas & Smircich, 1996) dans le combat pour l'égalité des femmes et des hommes.

On assiste ainsi à une prise en compte croissante de cette diversité dans les axes d'action féministes comme en témoigne, par exemple, le texte du Fourth World Conference on Women (2005)² qui reconnaît que "*women face barriers to full equality and advancement because of such factors as their race, age, language, ethnicity, culture, religion or disability, because they are indigenous women or because of other status. Many women encounter specific obstacles related to their family status, particularly as single parents; and to their socio-economic status, including their living conditions in rural, isolated or impoverished areas. Additional barriers also exist for refugee women, other displaced women, including internally displaced women as well as for immigrant women and migrant women, including women migrant workers.*"

Ceci donne lieu à toute une série de travaux sur l'intersectionnalité des rapports sociaux ((Cooper, 2004; Squires, 2008; Verloo, 2006) avec comme objectif d'identifier les similarités mais les spécificités des différents croisements.

Il s'agit aussi de voir si les actions menées autour des réductions des inégalités centrées sur un des rapports sociaux (ex : rapports sociaux de sexe) affectent de manière identique les différents groupes de femmes ou si certaines situations d'inégalités subsistent, enracinées dans d'autres rapports de sociaux qui prédominent.

On retrouve aussi en débat les risques de mettre en concurrence les différents groupes et la recherche non plus d'objectifs concurrents (différentes dimensions de la diversité) mais complémentaires. Elle veut se démarquer d'une approche additionnelle, basée sur les politiques d'identité (Squires, 2008).

a¹ Voir notamment le dossier de Chronique féministe sur Femmes et Handicap, 2006, E-mail : info@universitedesfemmes.be - Site Web : www.universitedesfemmes.be

² <http://www.un.org/esa/socdev/enable/women/diswomen5review.htm>, United Nations cite dans Zanoni, 2007.

L'intersectionnalité est « un terme qui a émergé pour porter l'attention sur les manières dont les modèles d'oppressions se combinent les uns avec les autres. Les théories de l'intersectionnalité explorent comment les identités individuelles sont façonnées par de multiples systèmes d'oppressions, elle reposent sur le postulat que les expériences du fait de sa classe, de son sexe, de son origine, etc. ne peuvent être comprises isolées les unes des autres (Squires, 2008). L'intérêt de cette approche est de ne plus opposer les groupes-cibles mais de mettre en place des alliances stratégiques entre les groupes (Eschle, 2000).

Nous allons tenter de déterminer les différents niveaux d'intersection entre genre et les autres dimensions de la diversité.

2 Que dire sur l'intersectionnalité des différentes dimensions de la diversité?

Les politiques de gestion de la diversité s'intéressent à des groupes cibles qui chacun sont traversés par la problématique du sexe et du genre. Nous allons tenter ici de présenter quelques débats en lien avec le genre pour chacun de ces groupes spécifiques, nous parlerons donc :

- De l'intégration professionnelle des personnes d'origine étrangère relue sous l'angle du genre;
- De la problématique de la gestion des âges relue sous l'angle du genre;
- Du handicap et du genre;
- De l'homophobie en lien avec le sexe et le genre.

2.1 Les femmes d'origine étrangère

Les femmes d'origine étrangère et plus spécifiquement, les femmes noires nord-américaines, ont interpellé très tôt le mouvement féministe sur son échec à rendre compte de leur double discrimination : discrimination selon le sexe mais aussi selon la couleur de peau, l'origine, la culture. Ceci débouche sur des courants féministes « à nom » (Degrave & Stoffel, 2008) qui veulent mettre en évidence les spécificités des femmes appartenant à certains groupes culturels ou ethniques (femmes noires, femmes musulmanes, femmes arabes, femmes sud-américaines, femmes asiatiques, femmes du tiers-monde, etc.) (Collectif présence musulmane, 2004; Falquet, 2007; Lamrabet, 2007; Talpade Mohanty, Russo, & Torres, 2001). Cette spécificité est largement débattue lors des forums mondiaux regroupant notamment les ONG féministes tel que le Forum Social Mondial 2009 au Brésil.

En Europe, les femmes d'origine étrangère ont été peu présentes des débats en lien avec le marché de l'emploi et des politiques d'intégration socio-

professionnelle même si les différents courants migratoires ont donné souvent une place bien spécifique aux femmes.

Ainsi, l'appel à une main-d'œuvre étrangère pour combler les emplois en pénurie a été fortement marqué par le genre : l'immigration ouvrière en France et en Belgique a été largement masculine mais aussi marquée par la ségrégation horizontale des métiers et des professions: des hommes d'origine étrangère pour les métiers majoritairement masculins comme les secteurs de la métallurgie, de la mine, des travaux lourds physiquement et des femmes pour les métiers essentiellement liés aux tâches domestiques et dans certaines usines, mais souvent pour des catégories de métiers bien spécifiques (M.T. Coenen, 2008). Dans les années 80, l'irréversibilité de la présence des immigrés et de leur famille génère des politiques publiques visant à une meilleure intégration sociale et économique de ces populations. On assiste à un allègement des conditions d'accès au marché du travail, notamment pour ceux qui n'ont pas la nationalité du pays d'accueil mais qui y sont nés ou qui ont un conjoint de la nationalité du pays d'accueil. Ces politiques de regroupement familial vont être favorable aux femmes qui étaient souvent les conjointes des migrants. Peu d'études existent cependant sur la vie de ces conjointes en regard du rôle joué dans la vie familiale et parentale mais aussi dans leur rapport à la société et à la vie professionnelle. Ainsi, si certaines ont intégré le marché du travail, le plus souvent comme ouvrière (M.T. Coenen, 1998), d'autres se sont vues cantonnées dans la famille avec un niveau de maîtrise très faible de la langue du pays d'accueil qui rendait souvent difficile tout projet d'insertion socio-professionnelle.

A partir de la fin des années 90, plusieurs études s'intéressent aux discriminations dans l'emploi pour les personnes d'origine étrangère, qu'elles aient ou non la nationalité du pays d'accueil, qu'elles soient primo-arrivantes ou qu'elles soient nées et scolarisées dans le pays d'accueil. On en vient à parler de groupes ethniques ou culturels, de personnes d'origine étrangère, d'allochtones, de minorités visibles. L'origine ethnique (Martiniello, 1995) se traduirait au travers de signes distinctifs tels que des traits physiques, la langue maternelle, l'appartenance religieuse, les habitudes alimentaires et vestimentaires (par exemple, le port du foulard), les rituels religieux (notamment l'heure des prières) ou tout simplement le nom et le prénom. Les premières études ciblent les déficits personnels identifiés comme les causes des discriminations (théorie du capital social) tels que le manque de scolarisation et de formation, de qualification, de maîtrise de la langue du pays d'accueil, de motivation et de maîtrise des codes comportementaux (distance culturelle par rapport au pays d'immigration), avec, enfin, des déficits de capital social. Dans ces études, le groupe-cible est vu comme la source du problème (Adam, 2007). Certaines de ces études (Maas, Melhem, Zinify, & Dejean, 2001; Ouali, 2004, 2007) montrent que les femmes sont

notamment fortement pénalisées à ce propos : soit parce que comme femmes de migrants, elles ont eu peu de possibilité d'accélérer leur processus d'insertion sociale et professionnelle car elles sont souvent cantonnées à la maison avec des déficits en terme de qualification, de maîtrise de la langue et pour la deuxième et 3^e génération, le poids des traditions les poussent encore souvent dans des filières scolaires et professionnelles perçues comme des extensions des tâches familiales et parentales (Haut conseil de l'intégration, 2003).

Fin des années 90, des études commencent à s'intéresser aux mécanismes discriminatoires en lien notamment avec les difficultés que rencontrent les jeunes d'origine étrangère, nés dans le pays d'accueil et ayant des diplômes assez élevés, à s'insérer sur le marché du travail. On en vient alors à s'intéresser à des causes subjectives, construites autour de stéréotypes et de représentations. Les explications invoquées par les employeurs pour justifier la sous-représentation des travailleurs d'origine étrangère sont un manque de confiance, le racisme des autres travailleurs ou des responsables du personnel et la réticence de la clientèle (Adam, 2007). Plusieurs études prennent uniquement des échantillons d'hommes et évacuent un regard sexué de la mobilisation de ces stéréotypes. Toutefois certaines études comme celles de Nouria Ouali (2004, 2007) tentent de jeter un regard sur les doubles discriminations, voire les triples discriminations dont sont victimes les femmes d'origine étrangère ayant des niveaux de diplôme assez faible. Cette prise de conscience de la spécificité des femmes d'origine étrangère dans ces processus discriminatoires et dans leur rapport à l'emploi est aussi relayé de plus en plus par des associations oeuvrant dans l'insertion sociale et professionnelles. Une littérature va commencer également à s'intéresser aux solutions alternatives mises en place par ces groupes pour assurer leur insertion socio-professionnelle, notamment en prenant le statut d'indépendant. On voit alors toute une littérature sur l'entrepreneuriat ethnique, parfois relu sous l'angle du genre (Paré, 2002; Zouintan & Levy-Tadjine, 2005).

Les femmes d'origine étrangère sont aussi confrontées à des obstacles administratifs parfois difficilement surmontables, obstacles plus complexes pour les femmes en parcours migratoires dus à leur position de dépendance administrative et financière face au conjoint (Paré, 2002).

Enfin, le débat sur l'intersectionnalité genre – groupes culturels pose de manière importante toute la difficulté de se positionner face au relativisme culturel (Benichou, 2006) et au seuil de tolérance à adopter dans l'entreprise en regard de certaines pratiques culturelles. Cette théorie soutient que les éléments normatifs, les valeurs et les institutions d'une société ne trouvent leur explication et leur légitimation qu'à partir de la culture de cette

communauté humaine. Elle oblige à se questionner sur l'ethnocentrisme qui consiste à évaluer la culture de l'autre avec son propre cadre de référence comme norme et modèle. Le relativisme culturel entraînerait une sorte d'autonomie des modèles éthiques. Le relativisme culturel permet certes une attitude positive face à la diversité, une tolérance face aux différences, mais il interpelle également quand il s'oppose aux valeurs fondamentales d'une société. (Carrier, 1992). Les politiques de gestion de la diversité, dans leurs principes, encourageraient à un fort degré de tolérance pour d'autres styles de vie, valeurs, normes et comportements. Le Québec et le Canada ont d'ailleurs élargi le concept d'adaptation raisonnable, utilisé dans l'insertion socio-professionnelle des personnes handicapées, à d'autres formes de discriminations, notamment les discriminations basées sur l'origine ethnique et les pratiques religieuses et ont créé la notion « d'accommodement raisonnable ». Ceci doit permettre notamment de répondre à des demandes relatives à des spécificités culturelles et/ou religieuses (jour de congé, habillement, etc.) (Pineau, 2007, Durand, 2007). Ce principe, mis en œuvre depuis quelques années, suscite pour l'instant beaucoup de débats au Québec, car certains, y compris des membres des groupes culturels qui ont demandé des accommodements, trouvent que le processus est poussé trop loin. Ils mettent en avant le fait qu'il devrait être régulé par la compatibilité entre l'accommodement et les règles de vie qui fondent la société telles que la laïcité et l'égalité des sexes (Geadah, 2007). Beaucoup redoutent que la reconnaissance des droits des minorités ethniques et cultures religieux relèguent au second rang l'objectif de l'égalité des sexes (Squire, 2008, Okin, 2000, avec derrière l'idée qu'il pourrait y avoir plusieurs formes d'égalité entre les femmes et les hommes, selon les contextes culturels et religieux.

2.2 Gestion des âges et genre

Une autre dimension de l'intersectionnalité est le croisement genre et âge. Une analyse des statistiques des taux d'activité et d'emploi montrent des écarts importants pour les différentes catégories d'âge entre les femmes et les hommes (Gavray, 2008). Si pour les plus jeunes, surtout les plus qualifiés d'entre eux, les taux d'emploi et d'activité sont assez similaires entre les sexes, plus l'âge augmente et plus les écarts se creusent. Il est vrai qu'on assiste à une certaine révolution ces dernières années avec un retrait complet de plus en plus rare du marché du travail des femmes de 25 à 40 ans pour cause de maternité, mais ce retrait s'il n'est plus complet, s'amplifie en terme de temps partiel et devient assez systématique dès que les couples ont plus de 3 enfants (Maruani, 2006). Enfin les taux d'activité des plus de 50 ans, en Belgique comme en France des plus de 50 ans restent très différenciés.

Les travaux centrés sur les seniors dans l'entreprise et l'emploi sont rarement différenciés selon les sexes. Pourtant, on sait que la carrière des femmes et des hommes est souvent différente et que celles des femmes, marquées par des arrêts et des reprises, les pénalisent fortement au moment du calcul des retraites (Bonnet, 2003). Notons encore que lorsqu'elles décident de prendre ou non leur retraite, les femmes sont plus susceptibles que les hommes de prendre en considération la situation de leur conjoint (Fourzly & Gervais, 2002). Notons aussi celles qui arrêtent prématurément leur carrière professionnelle pour s'occuper de leurs petits-enfants (Brewer, 2001) ou de leurs parents et beaux-parents et donc compenser le déficit en infrastructure d'accueil de l'enfance et d'encadrement des personnes dépendantes (Armstrong & Armstrong, 2001; Brewer, 2001; Dutheil, 2001).

La problématique des jeunes est, elle, traduite en termes d'inclusion sociale (favoriser l'emploi des jeunes et une première expérience de travail) et de pratiques de gestion des ressources humaines permettant une plus grande fidélisation de ce public, perçu comme très mobile, du moins pour les plus qualifiés au travers notamment des carrières nomades. Plusieurs études montrent que les jeunes auraient des valeurs, normes et comportements différents des autres générations en regard de l'emploi et de l'entreprise (Alexandre-Bailly et al., 2004). Les études montrent que les filles ont un niveau de scolarisation de plus en plus élevé et qu'elles sont maintenant tout aussi qualifiées, si pas plus que les garçons. Elles investissent aussi de plus en plus toutes les filières d'enseignement même si certaines filières, essentiellement les sciences appliquées restent fortement masculines. En regard de la pénurie dans ces métiers, de plus en plus d'employeurs s'intéressent au potentiel que pourrait constituer les filles (Landrieux-Kartochian, 2007).

Si la gestion des âges s'intéresse beaucoup aux seniors et aux jeunes, elle s'est jusqu'à présent peu intéressée aux quadras qui sont au « mi-temps » de leur vie professionnelle, avec parfois de profonds bouleversements dans leur vie familiale. Pourtant une attention particulière à cette tranche d'âge émerge de plus en plus comme un des défis de la GRH de demain car il s'agit de réfléchir aux outils à mettre en place pour s'assurer que ces personnes seront aussi motivées et productives dans leur deuxième partie de carrière que dans leur première. Cette tranche d'âge est aussi tout à fait intéressante à regarder sous l'angle du genre, on y retrouve d'une part la problématique de la gestion des carrières des femmes et du plafond de verre, plafond de verre souvent ressenti dans ces tranches d'âge et conséquence des choix de vie et de la maternité. De plus, de nombreuses femmes de cette catégorie d'âge souhaitent réintégrer le marché du travail, soit à la suite de rupture

familiale, soit suite au fait que les enfants sont grands et qu'elles souhaitent investir dans une activité professionnelle qui leur procure revenu, autonomie et plaisir. Ces femmes sont souvent confrontés à d'importantes difficultés pour retrouver du travail comme salarié, et cela même pour les plus qualifiés d'entre elles (Dieu, Delhaye, & Cornet, 2008), elles tentent alors de s'orienter vers le travail indépendant en créant une activité qui s'inscrit souvent comme une extension de compétences développées au foyer ou d'hobby pratiqué pendant leur retrait d'activité (petite restauration, bien-être et soins aux personnes, décoration, boutique de vêtements et vente de bijoux, etc.) (Cornet & Constantinidis, 2004).

2.3 Personnes handicapées et genre

Le croisement genre et handicap est lui aussi très peu documenté et étudié.. La plupart des études étudient pourtant rarement leurs données avec une approche différenciée selon les sexes. Pourtant il y a des spécificités liés au genre en lien avec la problématique handicap et insertion socio-professionnelle (Le Clainche & Demuijnck, 2006). En regard avec ces problématiques genre et handicap, on peut aussi pointer les personnes handicapées suite à la suite de leurs activités professionnelles, avec les spécificités qui peuvent être liées à l'un et l'autre sexe en regard des certains d'activité dans lesquels ils et elles sont majoritaires mais aussi de l'impact du genre sur les maladies professionnelles reconnues. La recherche sur les configurations du lieu de travail et les expositions professionnelles vise généralement les expériences des hommes et est fondée sur la taille moyenne et les besoins ergonomiques de ces derniers. Messing et al. (Messing & Stellman, 2006) ont montré que le rythme de travail des hommes et des femmes et les exigences qu'on leur impose peuvent être différents, et que les types de blessures qui en découlent, quoi que différentes, sont tout aussi graves. La prestation de soins, travail auquel sont attribués des problèmes de santé potentiels considérables est généralement associée à un rôle féminin (Armstrong & Armstrong, 2001; Brewer, 2001).

2.4 Orientation sexuelle et genre

Longtemps absents des politiques d'égalité des chances et des plans de diversité, il semble que les lesbiennes et gays soient de plus en plus inclus dans ces derniers, notamment en Grande-Bretagne. L'orientation sexuelle a été identifiée comme une des composantes de la gestion de la diversité, largement sous l'angle de la lutte contre les discriminations dans l'emploi. En effet, il apparaissait de plus en plus que les homosexuel-le-s étaient un groupe-cible de pratiques de harcèlement et de rejet.

Ceci prend d'autant plus d'importance que les études féministes ont mis en évidence la manière dont le monde de l'entreprise s'est largement construit avec un cadre de référence masculin (compétition, performance, virilité, flexibilité, etc.) (Christophe Falcoz, 2004). Ce système de valeurs a largement participé à l'exclusion des femmes de certains métiers et fonctions et niveaux hiérarchiques. On peut aisément supposer que ces mécanismes se reproduisent pour les hommes et les femmes qui sont perçus comme en dehors de cette norme, qu'il s'agisse de gays et lesbiennes ou d'individus bisexuels, transsexuels et transgenres.

L'orientation sexuelle fait partie pour Falcoz (Christophe Falcoz, 2007) des discriminations encore trop souvent oubliées et cela d'autant plus que les données statistiques qui permettraient de les documenter sont très rares, surtout en Europe (De Biolley & Aslan, 2007). L'homophobie est une problématique qui est fortement liée au genre. En effet, elle se met en place autour du rejet du fait qu'une personne appartenant à un sexe opte pour des comportements et attitudes fortement associés à l'autre sexe. Dans la plupart des sociétés, le masculin est fortement associé à la notion de virilité (Molinier, 2000) et l'homosexuel remet en question ce modèle et cette construction sociale. L'idéal masculin se définit avant tout par son opposition au féminin. Ainsi, un homme aujourd'hui est tout, sauf une femme; et un homme 'efféminé', qu'il soit homosexuel ou non, peut être suspecté de passivité sexuelle et donc par définition de féminité. Ces identités de genre sont remises en cause notamment par certain-e-s homosexuel-le-s qui font le choix de s'écarter de ces définitions forcées. Selon C. Falcoz (2007), manifester de l'homophobie envers un homme ou une femme s'écarter de ces schémas préétablis revient donc pour un homme à démontrer son statut de sujet dominant et sa virilité et pour une femme à manifester son statut de sujet dominé et sa féminité. Comme pour les autres groupes-cibles, les homosexuels sont loin de constituer un groupe homogène: il y a des lesbiennes, des gays, des bisexuel-le-s, des transsexuels.

Quelques recherches visent à resituer la position particulière des femmes homosexuelles en regard de l'emploi (C. Falcoz & Becuwe, 2009; Gauvin, 1998). On retrouve des phénomènes discriminatoires très similaires à ceux des hommes mais avec aussi de nombreuses expériences de harcèlement et ceci d'autant plus qu'elles sont dans des métiers et/ou secteurs majoritairement masculins (Gauvin, 1998; Levine & Leonard, 1984).

3 Politiques de la transversalité

Cette approche de l'intersectionnalité devrait déboucher pour Yuval-Davis (Yuval-Davis, 2006) sur des politiques de la transversalité. Squire (2008) affirme que ces politiques de transversalité permettent, au travers du

dialogue, de produire un savoir plus complet sur les sources d'inégalité (Squire, 2008, p. 86). Liff parle d'un compromis constructif entre l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et la gestion de la diversité (Liff, 1999).

On peut constater que plusieurs grilles de lecture utilisées pour lire les rapports de pouvoir liés à l'un ou l'autre groupe peuvent être mobilisées pour analyser la situation d'un autre groupe. On observe ainsi que l'analyse des rapports sociaux pour chacune des dimensions nécessitent un détour par la construction des représentations, des stéréotypes et des préjugés, se traduit généralement par des mécanismes d'exclusion et de rejet ou de relégation tel que mis en évidence dans l'analyse des mécanismes de ségrégation horizontale et verticale. Ainsi, on met en évidence l'ethnicisation des métiers (De Wenden et Vuddamalay (dir), 2003; Bataille, 1997) et/ou de processus d'ethnostratification (Martens, 2005, Ouali et Rea, 1995), notamment dans les secteurs du nettoyage industriel, des centres d'appels, de la logistique et du transport. On constate aussi un taux de chômage plus élevé pour les personnes d'origine étrangère, ce qui pose des problèmes d'intégration sociale. Ces discriminations sont encore plus fortes pour les femmes d'origine étrangère, surtout musulmanes (Ouali 2007). Plusieurs grilles de lecture utilisées dans les recherches qui mobilisent une analyse en terme de genre peuvent être transposées à d'autres rapports sociaux. On retrouve aussi l'analyse des phénomènes de hiérarchisation qui ont pour effet d'ériger en modèle dominant les normes du groupe dominant et de dévaloriser des caractéristiques, activités et comportements des groupes en position de domination.

L'intersectionnalité participe également à une prise de conscience du poids de la «norme » dans le choix de la main-d'œuvre, norme le plus souvent inconsciente qui génère des discriminations directes et indirectes, ce qui rejoint le combat pour l'égalité. La gestion de la diversité et le discours qui l'accompagne permettent de questionner cette norme (l'image de l'homme blanc, hétérosexuel, de 30-40 ans, comme étant, par exemple, le cadre idéal et normal). La gestion de la diversité questionne l'efficacité et la pertinence de cette norme et les biais qu'elle introduit dans les politiques de gestion des ressources humaines. L'enjeu est de passer d'une logique de l'intégration par l'assimilation à une intégration qui reconnaît des spécificités, «des différences» et la valeur ajoutée des différences individuelles.

Si l'intersectionnalité du genre avec d'autres rapports sociaux plaident pour une intégration du genre dans les politiques de gestion de la diversité, cela suscite pas mal de débats. En effet, ce positionnement du genre et/ou du sexe comme une dimension parmi d'autres de la diversité est loin de faire l'unanimité. Le sexe ne doit pas être positionné comme une caractéristique

parmi d'autres mais comme une dimension qui doit intervenir dans l'analyse de chacun des groupes cibles d'une politique de gestion de la diversité (Laufer, 2007; Squires, 2008). Ainsi, pour chaque sous-groupe identifié : personnes handicapé-e-s, d'origine étrangère, plus de 45 ans, jeunes, etc., une lecture en terme de « genre » s'avère indispensable. L'inverse n'étant pas vrai. Ces auteurs dénoncent les politiques additionnelles qui supposent que les inégalités sont de même ordre et se traduit par la fragmentation (Squires, 2008). Par ailleurs, comme la gestion de la diversité s'est largement construite autour de caractéristiques individuelles mais peu autour d'une analyse en termes de rapports sociaux, le risque est grand pour les femmes de se voir déposséder des luttes qui ont fait progresser leurs situations (Billing & Sundin, 2006; Laufer & Silvera, 2006). Plusieurs craignent que la spécificité de l'égalité des sexes ne soit marginalisé si elle est considérée comme une dimension de la diversité « parmi d'autres ». Plusieurs auteurs ((Verloo, 2006; Woodward, 2008), Verloo, 2006, Lombardo, 2005, Squires, 2008) montre ainsi que l'Union européenne semble s'écarter de l'attention première portée à l'égalité des sexes pour traiter désormais de ce thème parmi les autres dimensions de l'inégalité avec un risque de dilution de la problématique des inégalités entre les sexes dans les autres formes d'inégalités (diversity mainstreaming. Plusieurs dénoncent le risque que les budgets traditionnellement dévolus à l'égalité des sexes soient englobés dans l'ensemble des projets de liés aux politiques pour l'égalité et la diversité sans aucune garantie que les montants globaux pour l'égalité des sexes ne soient garantis. Le risque est que les différents groupes engagés dans la défense de leurs droits doivent se disputer des crédits insuffisants et l'accès aux institutions (Squire, 2008).

4 Conclusions

Le débat de l'intersectionnalité des différentes caractéristiques mobilisées dans les politiques de gestion de la diversité en est à ses débuts dans le monde de la gestion même si dans le champ de recherche féministe il alimente de nombreux travaux. La lutte contre les inégalités et les discriminations dans l'emploi impose de pouvoir croiser les différents types de rapports sociaux car la position des hommes et des femmes dans leur vie professionnelle résulte souvent de représentations multiples qui s'entrecroisent. Des travaux supplémentaires sont indispensables pour améliorer notre compréhension de la rencontre et superposition de ces différentes dimensions.

5 Références

Adam, I. (2007). Immigrés et minorités ethniques sur le marché de l'emploi. Les politiques publiques en question. In M. Martiniello, A. Rea & F.

- Dassetto (Eds.), *Immigration et intégration en Belgique Francophone*. Louvain-la-Neuve: Bruylant- Acamedia.
- Armstrong, P., & Armstrong, H. (2001). *Thinking It Through: Women, Work and Caring in the New Millennium*. Halifax: Maritime Centre of Excellence for Women's Health.
- Billing, D., & Sundin, E. (2006). From Managing Equality to Managing Diversity: A Critical Scandinavian Perspective on Gender and Workplace Diversity. In A. M. Konrad, P. Prasad & J. K. Pringle (Eds.), *Handbook of Workplace Diversity*. London: Sage publications.
- Bonnet, C. (2003). Les retraites des femmes: situation actuelle et perspectives. *Travail, genre et sociétés*, 9(1), 226-233.
- Brewer, T. (2001). Gender Socialization and the Cultural Construction of Elder Caregivers. *Journal of Aging Studies* 15(3), 217-236.
- Calas, M., & Smircich, L. (1996). From the woman's point of view: feminist approaches to organizational studies. In S. Clegg, C. Hardy & W. Nord (Eds.), *Handbook of Organization Studies*. London: Sage.
- Coenen, M. T. (1998). *La grève des femmes de la Fn En 1966*. Bruxelles: De Boeck.
- Coenen, M. T. (2008). *Syndicalisme au féminin. Volume I: 1830-1940* Bruxelles: CARHOP asbl
- Collectif présence musulmane (2004). *Musulmanes féministes: du paradoxe à la réalité*. Bruxelles: Collectif présence musulmane, Bruxelles.
- Cooper, D. (2004). *Challenging Diversity Rethinking Equality and the Value of Difference* Canterbury: University of Kent, .
- Cornet, A., & Constantinidis, C. (2004). Entreprendre au féminin : une réalité multiple et des attentes différenciées. *Revue Française de Gestion dossier spécial "Femmes et management", coordonné par J. Laufer (HEC Paris)*, 30(151, juillet-août).
- De Biolley, I., & Aslan, M. (2007). *Recherche exploratoire sur les représentations de l'homosexualité dans la fonction publique belge, Rapport final*. Louvain: Cap Sciences Humaines.
- Degrave, F., & Stoffel, S. (2008). Introduction: la diversité des féminismes, une problématique à part entière. In U. d. femmes (Ed.), *Diversité des féminismes* (pp. 7-19). Bruxelles: Université des femmes.
- Dieu, A. M., Delhaye, C., & Cornet, A. (2008). *Les femmes au foyer face au marché du travail (femmes rentrantes) : analyse des parcours de rupture et de réinsertion sur le marché du travail*. Liège: Ministère de l'Économie de la Région Wallonne et le Ministère de l'action sociale.
- Dutheil, N. (2001). Les aides et les aidants des personnes âgées. *Études et résultats*(142).
- Eschle, C. (2000). *Global Democracy, Social Movements, and Feminism (Feminist Theory & Politics)* UK: Westview Press

- Falcoz, C. (2004). Réflexions sur les rapports entre virilité et management. Le point de vue des cadres homosexuel-le-s. *Travail, genre et sociétés*.
- Falcoz, C. (2007). Les discriminations oubliées : le cas de l'orientation sexuelle. In I. Barth & C. Falcoz (Eds.), *Le management de la diversité – enjeux, fondements et pratiques*. Paris: L'Harmattan.
- Falcoz, C., & Becuwe, A. (2009). *Genre, orientation sexuelle et discrimination au travail*. Paper presented at the Genre et Diversité en Gestion
- Falquet, J. (2007). Le Combahee River Collective, pionnier du féminisme noir. In J. Falquet, Laada, E., Rabaud, A. (Ed.), *(Ré-)articulation des rapports sociaux de sexes, classe et "race"*. Paris: Cahier du Credef.
- Gauvin, M. (1998). La discrimination des lesbiennes en milieu de travail : de l'occultation à la prise de parole. In S. I. d. d. I. Demczuk (Ed.), *Des droits à reconnaître: Les lesbiennes face à la discrimination*. Montreal: Editions du remue-menage.
- Gavray, C. (2008). Genre, emploi et marché du travail: un tableau contrasté. In A. Cornet, J. Laufer & S. Belghiti (Eds.), *Le genre et la GRH : les défis de l'égalité hommes-femmes*. Paris: Vuibert, coll. AGRH.
- Haut conseil de l'intégration (2003). *Les droits des femmes issues de l'immigration , Rapport au Premier ministre*. Paris: Haut conseil de l'intégration.
- Lamrabet, A. (2007). *Le Coran et les Femmes une Lecture de Liberation* Lyon: Tawhid.
- Landrieux-Kartochian, S. (2007). Quel business case pour la féminisation des entreprises. In I. Barth & C. Falcoz (Eds.), *Le management de la diversité – enjeux, fondements et pratiques* (pp. 131-153). Paris: L'Harmattan.
- Laufer, J. (2007). L'égalité professionnelle hommes-femmes mise en perspective. In I. Barth & C. Falcoz (Eds.), *Le management de la diversité – enjeux, fondements et pratiques* (pp. 25-51). Paris: L'Harmattan.
- Laufer, J., & Silvera, R. (2006). Les accords d'entreprise sur l'égalité professionnelle. *La documentation française*.
- Le Clainche, C., & Demuijnck, G. (2006). *Handicap et accès à l'emploi: efficacité et limites de la discrimination positive*. Noisy-Le-Grand: Centre d'études de l'emploi.
- Levine, M., & Leonard, R. (1984). Discrimination against Lesbians in the Work Force. *Signs*, 9(4, summer), 700-710.
- Liff, S. (1999). Diversity and equal opportunities: room for a constructive compromise? *Human Resource Management Journal*, 9(1), 65-75.
- Maas, U., Melhem, U., Zinify, M., & Dejean, C. (2001). *Femmes marocaines immigrées (ou issues de l'immigration) en Europe*. Osnabrück: IMIS (Institut für Migrationsforschung und Interkulturelle Studien) Universität Osnabrück.

- Maruani, M. (2006). *Travail et emploi des femmes*. Paris: La Découverte.
- Messing, K., & Stellman, J. (2006). Sex, Gender and Women's Occupational Health. *Environmental Research*(101), 149-162.
- Molinier, P. (2000). Virilité défensive, masculinité créatrice. *Travail, genre et sociétés (numéro spécial)*.
- Ouali, N. (2004). *Etudes sur les migrations: l'intérêt d'une approche en terme de genre*. Bruxelles: Sophia.
- Ouali, N. (2007). Les femmes immigrées sur le marché du travail. Etat des savoirs. In M. Martiniello, F. Dassetto & A. Rea (Eds.), *Immigration et intégration en Belgique francophone M.. Etat des savoirs* (pp. 269-285). Bruxelles: Academia Bruylant.
- Paré, S. (2002). Entrepreneuriat ethnique au féminin à Montréal In D. G. Tremblay & L. F. Dagenais (Eds.), *Ruptures, segmentations et mutations du marché du travail* (pp. 277-290). Québec: Presses de l'Université du Québec.
- Squires, J. (2008). Diversity mainstreaming : dépasser les approches technocratiques et d'addition des inégalités. *Cahiers du genre*(44), 73-94.
- Talpade Mohanty, C., Russo, A., & Torres, L. (2001). *Third World Women and the Politics of Feminism*. Indianapolis: Indiana University Press.
- Verloo, M. (2006). Multiple inequalities, intersectionality and the European Union. *European, Journal of Women's Studies* 13 (3), 211-228.
- Woodward, A. (2008). Est-il trop tard pour une approche intégrée de l'égalité? Le point sur la situation à Bruxelles *Cahiers du genre : Gender mainstreaming : de l'égalité des sexes à la diversité ?* (44), 95-116.
- Yuval-Davis, N. (2006). Intersectionality and Feminist Politics. *European Journal of Women's Studies*, 13(3), 193-209.
- Zouintan, J., & Levy-Tadjine, T. (2005). *Les femmes et les immigrés ont-ils besoin d'un accompagnement entrepreneurial spécifique ?* Paper presented at the IVème CONGRES de l'ACADEMIE de l'ENTREPRENEURIAT