

Les programmes de sensibilisation à la diversité et à l'inclusion font plus de mal que de bien et voilà pourquoi



Article rédigé par *Atlantico*, le 25 octobre 2023

Source [Atlantico] : Selon la psychologue Mahzarin Banaji, pionnière de la recherche sur les préjugés et l'intolérance, les programmes de sensibilisation à la diversité et à l'inclusion sont un échec.

Atlantico : En quoi consistent les [programmes de sensibilisation à la diversité et à l'inclusion](#) ?

Sylvie Perez : Le sigle DEI (en anglais diversity-equity-inclusion) est un bel exemple de double-langage woke. Diversity : le système diversitaire est un projet politique qui consiste à diviser la population selon des critères de race, sexe, orientation sexuelle, genre. Rien à voir, donc, avec la diversité d'opinions. Inclusion : le mot inclusion n'existe pas en Français dans le sens où l'entendent les départements de ressources humaines. En Français, on inclut quelque chose (exemple : la tva est incluse dans le prix), et non quelqu'un. Par "inclusion" il faut entendre, le fait que tout un chacun se sente accueilli dans un environnement donné (entreprise, administration), quel que soit son sexe, race, genre. Equity : ça n'est pas l'équité (égalité de traitement), c'est l'égalité (égalité de résultat). Le wokisme repose sur un malentendu du fait qu'il confond disparités et inégalités.

Le régime néo-progressiste aspire à une société plus productive, plus dynamique, plus innovante, à laquelle on accèdera grâce à la religion DEI via deux outils. D'une part en confiant aux départements de ressources humaines la tâche d'appliquer des quotas dans les processus d'embauche (tant de femmes, tant de représentants des minorités ethniques, tant de transgenres). D'autre part, en soumettant les salariés à des "stages diversitaires".

La diversité est devenue une compétence. On se forme à la diversité en suivant des séminaires de diversité dont l'objectif annoncé est de créer « un environnement plus accueillant pour les membres de communautés sous-représentées ou marginalisées dans le passé ». La diversité est devenue un business. Aux Usa, dans tous les domaines d'activité, toutes les plus grosses entreprises, Boeing, Coca-Cola, Exxon Mobil, Pfizer, les Gafam bien sûr, toutes sans exception, allouent des sommes faramineuses au coaching diversitaire. On estime que les entreprises américaines dépensent chaque année 8 milliards de dollars pour ce type de formations.

L'une des militantes en faveur des programmes DEI (diversité, équité, inclusion), Mahzarin Banaji, affirme qu'ils ne fonctionnent pas et feraient même du mal.

Vous faites allusion à [l'article paru dans le Wall Street Journal](#) le mois dernier, signé par la psychologue Mahzarin Banaji et le sociologue Frank Dobbin. Ils dressent un constat d'échec de l'impératif diversitaire, qu'eux-mêmes préconisaient. "Après des décennies de stages diversitaires, force est de constater que la composition du staff des universités, des départements d'État ou des grandes entreprises a à peine changé et

n'est pas plus diverse", écrivent-ils. Selon eux, les consultants en diversité s'y prennent mal, qui culpabilisent les stagiaires à propos de leurs préjugés racistes ou sexistes.

[Lire la suite](#)