

### ACTUALITÉS DU TRIMESTRE

#### Egalité des chances : Journées nationales des Cordées de la Réussite



Les **20 et 21 janvier 2012** ont eu lieu, dans toute la France, les Journées nationales des Cordées de la Réussite, au cours desquelles l'Université Paris-Dauphine et tous les acteurs impliqués dans ce dispositif (autres établissements d'excellence, académies, lycées, collèges...) se sont mobilisés.

Lancées en 2008 par le Ministère de l'Enseignement supérieur et le Secrétariat d'Etat à la Politique de la Ville, les Cordées de la réussite ont pour but de **favoriser l'égalité des chances en initiant des partenariats entre des établissements d'enseignement supérieurs et des lycées et collèges**, en particulier ceux situés dans les quartiers prioritaires.

En tant que « tête de Cordée », ces Journées ont été l'occasion pour Dauphine de réaffirmer son engagement en faveur d'une plus grande équité dans l'accès aux formations d'excellence, qu'elle mène depuis 2009 grâce à son programme Egalité des chances. En reconnaissance de son action, **l'Université Paris-Dauphine a été labellisée « Cordée de la réussite » dès la rentrée 2010**. Aujourd'hui, la Cordée « Réussir à Dauphine » se concrétise par un partenariat actif avec **24 lycées situés en région parisienne** et l'objectif de diversifier le recrutement à Dauphine dès la première année.

Cette politique volontariste, soutenue par la Fondation Dauphine, se décline en trois volets complémentaires tout au long de l'année : **information et sensibilisation** des lycéens à la poursuite des études dans l'enseignement supérieur (visites d'information dans les établissements partenaires, découverte de Dauphine) ; **préparation à la candidature** (cours de renforcement en première et terminale) ; **accompagnement en première année** à Dauphine grâce à un triple parrainage (étudiant, professeur et ancien dauphinois).

En savoir plus sur [www.fondation.dauphine.fr](http://www.fondation.dauphine.fr)

### AUTRES ACTUALITÉS

- Le 20 octobre dernier, Aude Soubiron a été élue lauréate du prix de thèse de la Chaire Management et diversité, pour sa thèse intitulée '**L'action publique expérimentale. Les dispositifs d'Egalité des chances et de Diversité dans les grandes écoles Françaises**', sous la direction de Renaud Dorandeu. Un résumé de sa thèse est disponible en téléchargement sur le site <http://chairediversite.fondation.dauphine.fr>.
- Dans le cadre des recherches développées par la Chaire « Management et Diversité », Le Professeur Jean-François Chanlat, professeur en sciences des organisations et co-directeur de la Chaire, et Maria Giuseppina Bruna, chargée d'enseignement à Dauphine, doctorante de la Chaire, ont publié un article intitulé : « **Diversité et performance dans l'entreprise : une affaire de management** » dans la revue ENA Hors les Murs (n°415, 2011, AAEEENA - Association des Anciens Elèves de l'ENA-).
- La Chaire « Management et Diversité » sera représentée au Colloque « Le management de la diversité : parties prenantes internes / externes et rse » organisé par l'AGRH. Groupe de Recherche Thématique "Diversité et égalité professionnelle" en partenariat avec l'AFMD et l'ANDRH, à **l'IAE de Lyon le 2 février 2012**. Jean-François Chanlat, ainsi que Patrick Banon, chercheur affilié à la Chaire, présenteront une communication intitulée « **Le fait religieux dans les organisations contemporaines : principaux constats et proposition d'un modèle d'analyse et d'action pour le contexte français** », dans le cadre de l'atelier «La diversité: enjeux et questionnements pour la société et les sciences sociales » animé par Isabelle Barth (IAE Lyon).
- Retrouvez toutes les actualités de la chaire, de ses doctorants et de ses chercheurs associés sur <http://chairediversite.fondation.dauphine.fr>.

### INSCRIPTIONS AU CERTIFICAT Management de la diversité

Veillez noter que la rentrée du certificat de la chaire 'Management de la diversité' est repoussée au 12 avril 2012. Les inscriptions sont donc toujours ouvertes !

Informations et renseignements auprès de **Véronique Furois** au **01 44 05 47 36**

## TROIS QUESTIONS À...

**Patrick Banon,**

Chercheur affilié à la Chaire Management et diversité, écrivain, essayiste



### Qu'est-ce que le fait religieux dans les organisations ? Quel est son contexte ?

Les organisations humaines - notamment dans les sociétés démocratiques - sont soumises en ce début de XXI<sup>ème</sup> siècle à un grand écart culturel. La globalisation des cultures, la mobilité des individus et la libre circulation des idées, bouleversent les anciens codes de mesure des différences et de rapport à l'Autre. En une année, plus de 213 millions de personnes vivent durablement sur une terre qui n'est pas celle d'origine. Une personne sur 33 dans le monde est donc aujourd'hui en migration, et personne n'est tenu d'abandonner ses baggages spirituels à la frontière. Aujourd'hui coexistent à travers le monde plus de 4000 formes de croyances. Les cultures et les religions se mondialisent en même temps que le travail. Les traditions, les croyances et leurs rites s'émancipent de leur territoire de référence pour s'exprimer désormais sur une terre partagée, modifiant durablement leurs fondamentaux dans une interaction inédite entre attentes culturelles. Ce n'est pas nécessairement le « fait religieux » qui exige aujourd'hui une nouvelle éthique de management, mais la responsabilité essentielle des entreprises d'accompagner et de gérer la cohabitation d'une diversité de cultures et de traditions, sans pour autant susciter des inégalités ou fragiliser la cohésion sociale indispensable à l'aboutissement d'un projet collectif.

### Quelles difficultés sont posées par le fait religieux aujourd'hui ?

Nous ne vivons pas un choc de civilisations ni une compétition entre systèmes de pensée religieux. Nous assistons au contraire à une mondialisation du religieux et à une convergence des préoccupations liées à la condition humaine. Le monde du travail et l'entreprise en particulier, se trouvent en première ligne de ce bouleversement mondial, confrontés aux nostalgies culturelles et à la diversité des espérances individuelles. Comment gérer une diversité de cultures dans le respect des consciences individuelles sans se rendre complice d'un processus d'exclusion ou d'auto exclusion, sans fragiliser la cohésion sociale de l'entreprise et sans favoriser – même indirectement – des situations d'inégalités ? La naissance de ce nouveau monde ne se fait pas sans heurts entre les personnes, au

sein des entreprises ou dans l'ensemble de la société. Les tissus sociaux, économiques et culturels s'irritent naturellement à force de frictions entre traditions, schémas psychoculturels, morales religieuses, éthique démocratique et réalités manageriales.

Les zones de friction se révèlent nombreuses (espace collectif, calendrier, signalétique religieuse, alimentation sacrée, statut des femmes, rapport à l'Autre, revendications indentitaires...). Mais d'espaces de rupture, les zones de friction peuvent devenir des zones de rassemblement des identités, si elles sont gérées avec équité, en privilégiant l'égalité, la cohésion sociale et le fonctionnement optimum des services de l'entreprise.

### Quels sont les éléments à garder à l'esprit pour les gestionnaires de ces questions ?

La meilleure politique religieuse dans l'entreprise est de n'en avoir aucune. Il ne peut s'agir pour l'entreprise de favoriser, écarter ou déconstruire une religion ou des traditions mais d'en traduire les attentes en langage démocratique dans le cadre du fonctionnement optimum de ses services. De la liberté ou de l'égalité, quel principe premier doit présider aux arbitrages en matière d'attentes culturelles, de pratiques religieuses et de traditions ? Il s'agit d'abord de mesurer les attentes culturelles individuellement avec l'obligation d'éviter d'introduire un droit différencié et approximatif selon les traditions revendiquées. Dans son processus de prise de décision, l'entreprise se trouve face à une contradiction évidente : comment faire des choix sans discriminer ? Sur quelles bases se forger une opinion juste sur une attente religieuse sans avoir à entrer dans un débat religieux ? Le manager n'a pas à se transformer en théologien pour gérer une diversité de cultures. La diversité des cultures, des religions et des traditions peut représenter un enrichissement pour toute organisation humaine, mais cette dynamique sociale ne peut se vivre au prix de recréer une archaïque échelle des différences entre les êtres, dont les démocraties ont vocation à s'émanciper.

<sup>1</sup> United Nations, Department of Economic and Social Affairs, Population Division (2009). Trends in International Migrant Stock: The 2008 Revision (United Nations database, POP/DB/MIG/Stock/Rev.2008).

Patrick Banon est écrivain, essayiste, spécialisé en sciences des religions et systèmes de pensée (EPHE). Chercheur affilié à la Chaire Management & Diversité de l'université de Paris-Dauphine ; Patrick Banon est aussi conseiller dans ces domaines auprès d'entreprises et d'institutions. [www.patrickbanon.com](http://www.patrickbanon.com)

#### Direction scientifique :

Jean-François Chanlat & Mustafa Ozbilgin

#### Chargée de Mission :

Camille Sevray

#### Chaire Management & Diversité :

Fondation Dauphine

Place du Maréchal de Lattre de Tassigny

75775 PARIS Cedex 16

[diversite@fondation-dauphine.fr](mailto:diversite@fondation-dauphine.fr)