

ACTUALITÉS DU TRIMESTRE

Sortie du nouveau livre de Norbert Alter



«**La force de la différence. Itinéraires de patrons atypiques**», le dernier livre de Norbert Alter, Professeur de sociologie et chercheur affilié à la chaire Management & Diversité, **est sorti le 5 octobre** aux Presses Universitaires de France.

Enfants d'immigrés, handicapés, homosexuels, autodidactes, femmes... Des patrons et des dirigeants atypiques sont parvenus à corriger ou à inverser leur destin, en faisant de leur différence une ressource. Mais ils ne deviennent pas «normaux» pour autant. Ils dirigent tout en demeurant lucides et distancés par rapport aux conventions.

Leur extraordinaire réussite repose en effet sur une identité articulant le passé et le présent, l'exclusion et l'intégration. Elle les conduit à écouter, à regarder et à analyser leur environnement, leur identité et leur rapport aux autres, bien plus que les « normaux ». Elle facilite la prise de risques entrepreneuriaux et la création de réseaux, de connivences et de solidarités. Elle repose sur une intelligence sociale rare, subtile, hors normes.

Ce livre décrit ainsi le processus qui permet de maîtriser un stigmaté sans jamais l'oublier. Plus largement, il explique que la position d'étranger, au sens général de ce terme, traduit l'expérience sociale de tous ceux qui appartiennent à plusieurs mondes, qui se trouvent simultanément condamnés à l'engagement et au détachement. Il propose une sociologie de « l'entre deux ».

Une **présentation du livre ouverte au public aura lieu le lundi 19 novembre 2012 à 18h** à l'Université Paris-Dauphine. Pour vous inscrire, envoyez un mail à diversite@fondation-dauphine.fr

AUTRES ACTUALITÉS

- Jean-François Chanlat et Patrick Banon sont intervenus sur le pluralisme religieux dans les organisations le 25 juillet à Toulouse lors de l'EDI, la 5^e conférence sur Egalité, Diversité, Inclusion à Toulouse Business School, organisée par Alain Klarsfeld et Mustafa Ozbilgin.
- Jean-François Chanlat, Mustafa Ozbilgin et Ahu Atli (Université de Londres) coordonneront du 26 au 29 juin 2013 un ensemble de sessions autour du thème «Transculturality, diversity and the future of management», à l'université de Galatasaray, Istanbul.
- Jean-François Chanlat et Mustafa Ozbilgin organiseront une session sur le thème «Interculturalité, diversité et management», lors du colloque international Pouvoir local, territoires et développement social qui se tiendra du 12 au 14 décembre 2012 à l'Université Fédérale de Bahia, Salvador, Brésil.
- Patrick Banon, écrivain, essayiste et chercheur associé à la chaire Management & Diversité vient de publier quatre ouvrages chez Actes Sud, consacrés à la diversité des cultures, des traditions et des religions, en particulier le décryptage des stéréotypes et d'abord ceux entre masculin et féminin.
- Retrouvez toutes les actualités de la chaire sur <http://chairediversite.fondation.dauphine.fr>.

CYCLE DE CONFÉRENCES Management et diversité : comparaisons internationales

De 18h à 19h30 à l'Université Paris-Dauphine

Judi 11 octobre : « **Management & Diversity in UK** »
Geraldine Healy, Professeur, Queen Mary University of London, Londres

Judi 8 novembre : « **Management & Diversité au Québec et au Canada** », Allain Joly, Professeur HEC Montréal, Canada

Ce cycle de conférences est organisé en partenariat avec l'AFMD.

Inscriptions sur <http://www.fondation.dauphine.fr>.

TROIS QUESTIONS À...

Dr Joanna Vassilopoulou,

Brunel Business School, Londres



Pourquoi et comment traitez-vous du management de la diversité en Allemagne ?

Pendant mes études en Allemagne, j'ai eu l'opportunité de travailler sur un projet de recherche financé par le gouvernement pour évaluer l'état du management de la diversité dans l'une des régions de

l'État Fédéral. Je me suis donc penchée sur le sujet. J'ai également effectué mon mémoire sur l'intégration des minorités ethniques en Allemagne. Mon périmètre de recherche concerne le racisme, les discriminations et la question de l'égalité raciale. Je suis convaincue que, dans le contexte allemand actuel, il est très important de s'intéresser aux questions ethniques. Il y a certainement un lien avec ma propre histoire, car je suis née en Allemagne mais mes parents sont originaires de Grèce. Cependant, mes travaux portent sur le cas turc. Trop souvent, les recherches sur le management de la diversité sont dominées par des Allemands pure souche. Je pense qu'il est très important d'avoir aussi le point de vue de la minorité. Pour conduire mes travaux, j'ai utilisé différentes méthodes. Sur les 30 personnes interrogées (parties prenantes de la question du management de la diversité), 15 étaient originaires d'Allemagne et 15 appartenaient à une minorité ethnique d'Allemagne (turque, grecque ou espagnole). Les points de vue sont vraiment très différents ! Je pense que c'était une bonne idée de changer cette perspective, jusqu'alors dominée par la classe majoritaire allemande. Ainsi, j'ai réussi à obtenir un regard croisé, et pas uniquement la vision de la majorité sur les minorités.

Quelles difficultés sont posées par le management de la diversité en Allemagne aujourd'hui ?

Le sujet existe en RH et dans le management des entreprises depuis la fin des années 90. En Allemagne, il n'existe pas de cadre légal historique concernant le management de la diversité ou la discrimination comme aux États-Unis ou au Royaume-Uni où les notions d'inclusion et d'égalité des chances ont précédé le concept et le langage du management de la diversité. La question du genre domine les débats suite aux importants mouvements féministes. Vous pouvez par exemple trouver des programmes d'entreprise intitulés «Managing Gender and Diversity», ce qui est

contradictoire car le genre fait partie de la diversité. Il n'y a pas de raison de le souligner ainsi. Aussi, la notion et le terme d'égalité raciale n'existent pas en Allemagne. Il est très compliqué d'évoquer un sujet que l'on ne peut pas nommer. Car, en allemand, il n'existe aucun mot, aucun terme pour cela!

Je me suis rendu compte durant mes recherches que le thème de la discrimination raciale, du racisme, est tabou en Allemagne. Cela m'a posé beaucoup de difficultés lors de la conduite de mes entretiens, notamment en entreprise, où il y avait une grande résistance à aborder ces sujets, avec une sorte d'agressivité. Bien sûr, lorsqu'on les interroge sur la raison d'un tel tabou, les personnes évoquent l'histoire du pays. C'est le problème majeur en Allemagne aujourd'hui. Le passé et la façon de le traiter sont totalement ignorés. Le fait d'aborder ces sujets renvoie les individus à leur mémoire collective, qu'ils rejettent. Il devient urgent pour l'Allemagne de connecter son passé avec le management de la diversité.

En Allemagne, le management des diversités ethniques comprend la notion d'intégration comme «assimilation». La question est de savoir ce que les minorités ethniques peuvent apporter pour s'intégrer plutôt que de comprendre ce que peut offrir la majorité.

Quels sont les enjeux pour l'avenir ?

Les rapports annuels du gouvernement n'ont intégré que très récemment une section Discrimination. Un léger changement est opéré, mais ce n'est pas suffisant.

Il existe également de nombreux préjugés raciaux concernant la population turque, le plus grand groupe minoritaire en Allemagne. En effet, ils sont perçus dans le pays comme incapables à s'intégrer. Il est raciste de dresser de telles généralités sur une population au motif de son origine ethnique. La vision adoptée sur l'intégration de cette population est biaisée. En effet, les Turcs sont souvent considérés – notamment dans les médias – comme sous-compétents, et nécessitant de l'aide plutôt que l'égalité de statut. J'ai ainsi inventé l'expression «integracism» par laquelle les deux notions de racisme et d'intégration se rejoignent. Il y a encore trop de stéréotypes et une perception négative entretenue à tous les niveaux : académique, scolaire, professionnel...

Extrait de l'interview du 13 septembre 2012. La version intégrale en anglais est disponible sur le site de la chaire <http://chairediversite.fondation.dauphine.fr>

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