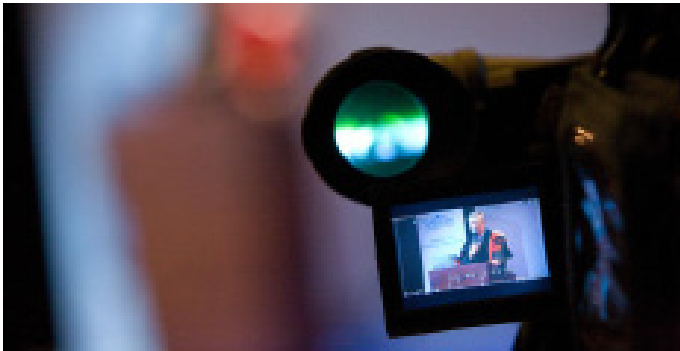


ACTUALITÉS DU TRIMESTRE

Lancement du cycle de conférences 2013



Dans le cadre du certificat Management et diversité 2013 (voir encadré), la chaire relance un cycle de conférences qui se déroulera de février à juin à l'Université Paris-Dauphine.

PROGRAMME

Judi 21 février à 18h30 : « La diversité dans les DOM TOM : le cas de la Nouvelle Calédonie », Jean-Pierre Segal, chercheur CNRS, Université Paris-Dauphine

Judi 21 mars à 18h : Conférence et lancement du livre « Gérer des équipes internationales », Sylvie Chevrier, Université de Marne-la-Vallée

Judi 18 avril à 18h : 'Reconciling leadership diversity and leadership for diversity in British higher education', Mustafa Ozbilgin, Brunel Business School, Londres

Judi 23 mai à 18h : 'The next generation of diversity theory and research', Quinetta Robertson, Villa Nova University, Philadelphia

Judi 6 juin à 18h : « Genre et diversité : la question du leadership au féminin », Jacqueline Laufer, Professeur émérite, HEC Paris

Renseignements et inscriptions sur www.fondation.dauphine.fr

Les conférences 2012 sont en ligne (cliquez sur la conférence qui vous intéresse) :

[Management et Diversité au Canada et au Québec](#)
[Management & Diversity in Germany](#)
[Management & Diversity in UK](#)

AUTRES ACTUALITÉS

- Le 21 février prochain auront lieu les **soutenances de mémoire** des participants du certificat de la chaire Management et diversité, de 14h30 à 17h30 à l'Université Paris-Dauphine. Pour voir le programme et vous inscrire, [cliquez ici](#) ou envoyez un mail à diversite@fondation-dauphine.fr.
- Jean-François Chanlat et Mustafa Ozbilgin ont organisé une session sur le thème « **Interculturalité, diversité et management** », lors du colloque international Pouvoir local, territoires et développement social qui s'est tenu du 12 au 14 décembre 2012 à l'Université Fédérale de Bahia, Salvador, Brésil.
- Mélia Djabi et Sakura Shimada, deux doctorantes de la chaire, ont présenté « **La notion de génération en management : un état des lieux** » au XXIII^e congrès de l'AGRH, de Nancy.
- Mélia Djabi a présenté « **La socialisation organisationnelle en contexte de changement : proposition d'un cadre conceptuel** » lors des Ateliers de thésée du 17 janvier 2013.
- Maria Giuseppina Bruna, doctorante associée à la Chaire et chargée d'enseignement en sciences de gestion et sociologie à Dauphine, a donné en novembre dernier un cours à l'École Nationale d'Administration (ENA) intitulé : « **Management de la diversité et responsabilité sociale des organisations** », dans le cadre du CISAP 2012 « Gestion des ressources humaines et management dans la fonction publique ». Elle est également intervenue le 25 janvier 2013, devant un parterre de DRH et de responsables diversité, dans le Petit-déjeuner de l'Observatoire Social International sur le thème **Diversité et bien-être au travail** dans les locaux de Malakoff-Médéric.
- Retrouvez toutes les actualités de la chaire sur <http://chairediversite.fondation.dauphine.fr>.

Certificat Management & Diversité 2013

Les inscriptions pour le certificat Management & Diversité de la chaire dauphinoise sont ouvertes !

Toutes les informations (planning, plaquette et dossier de candidature) sont disponibles à l'adresse suivante :

<http://www.management-diversite.dauphine.fr/>

QUATRE QUESTIONS À...

Norbert Alter,

Sociologue, auteur du livre « La force de la différence. Itinéraires de patrons atypiques »



Comment est née l'idée de votre livre « La force de la différence. Itinéraires de patrons atypiques » ?

Cette enquête représentait une opportunité, celle de trouver en quelque sorte un groupe témoin par rapport à mes travaux antérieurs portant sur l'innovation et les innovateurs : je constatais que ces derniers étaient toujours des « étrangers », c'est-à-dire des personnes ayant un certain déficit de socialisation. Celui-ci leur permettait de voir et de faire les choses autrement que de la façon dont les normes sociales l'imposent.

En choisissant des personnes « différentes » (minorités ethniques, handicapés, homosexuels, femmes, autodidactes) et en position de dirigeant ou de chef d'entreprise, je me donnais les moyens de comprendre une double énigme : à quelles conditions la différence représente un atout? Comment peut-on inverser son destin?

Quels sont les éléments clés que vous avez découverts ?

Principalement, les patrons atypiques sont à la fois plus impliqués et plus distanciés dans leur rapport à l'entreprise que les patrons qui ont eu des trajectoires de vie plus linéaires. Ils sont plus impliqués parce qu'ils doivent constamment la preuve de leur compétence, pour échapper aux stéréotypes qui les cataloguent comme « inadaptés ». Ils sont plus distanciés parce que leur expérience sociale les amène à considérer avec plus de prudence et d'humour la légitimité et l'efficacité des conventions sociales. Cette tension s'observe sur plusieurs plans:

- devenus patrons, ils ne souffrent plus de la stigmatisation, mais ça n'est pas pour autant qu'elles oublient le stigmate, la cicatrice de la blessure qui leur a été faite ;

- leur regard sur l'entreprise est fondamentalement celui de l'étranger, (celui qui vient d'ailleurs) : ils observent ses conventions, qu'elles concernent les méthodes de gestion ou les relations, avec curiosité, humour et lucidité ;

- ils prennent plus de risques que les autres car ces actions représentent le moyen d'échapper au péril que leur « propose » la stigmatisation ; en entreprenant ils s'entreprennent ainsi tout autant ;

- ils disposent de grandes capacités d'empathie car c'est en apprenant à se mettre à la place des « normaux » qu'ils sont parvenus à inverser leur propre destin ; et ils savent être généreux car ils ont découvert que le don permet de créer des liens et de faire du « commerce ».

Quels enseignements peut-on en tirer pour le management ?

Se trouver à la marge d'un système représente un double avantage : on voit mieux l'environnement, et voit mieux le système. Cette position explique en grande partie le succès des patrons atypiques.

Il serait bon que le management retienne cette leçon de modestie et d'humanité. Cela consisterait à tirer parti de la différence, de l'esprit critique, de la défiance par rapport à certaines conventions. Cela suppose d'abandonner l'idée de vouloir à tout prix intégrer le mieux possible et le plus grand nombre possible à l'esprit de l'entreprise.

Ceci vaut également pour le recrutement des dirigeants et des patrons : recruter les profils parfaits, sans « problèmes » ayant le mieux réussi du point de vue des conventions, consiste à recruter des gens « sans histoire ». A coup sûr, ça n'est pas une bonne idée si l'on souhaite recruter des gens capables de penser autrement, de sentir les opportunités et de se démarquer de la concurrence.

Cela signifie enfin que « manager la diversité » représente le socle du travail du management, sauf à croire que le management « consiste à gérer la norme ».

Quel sont vos projets (dans le cadre de la chaire) ?

L'idée est d'organiser une grande conférence au cours de laquelle des patrons « différents » discuteraient avec des patrons « normaux » de la force de la différence.

Je sais bien qu'au bout du compte, chacun est différent. Ce qui compte est de tirer parti de cette différence plutôt que de la cacher sous les normes.

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