

ACTUALITÉS DU TRIMESTRE

Conférence-débat « PME & Diversités »



Quelle perception les PME ont-elles du concept de diversité ? Quels sont les champs les plus concernés : âge, sexe, handicap... ? Quelles sont les situations de discrimination les plus courantes ? La diversité est-elle porteuse d'efficacité économique ?

Un an après sa création, l'observatoire Opcalia de la diversité a livré les résultats de sa première enquête « PME et diversités : représentations, perceptions et pratiques », réalisée en partenariat avec l'Institut des sciences de la diversité (ISD) et la Chaire Management et Diversité de l'Université Paris-Dauphine.

Cette restitution a eu lieu le 28 mai dernier, lors d'une conférence-débat qui a réuni chercheurs, DRH et dirigeants de PME. De la différence naît la richesse, mais aussi le débat. Celui-là n'a pas manqué de piment.

Pour lire l'article associé, télécharger la synthèse de l'étude et retrouver toutes les vidéos : Rendez-vous sur [le site de la chaire](#).

AUTRES ACTUALITÉS

- Management International vient de publier un **numéro spécial « Management et diversité : lignes de tension et perspective »**, dirigé par Jean-François Chanlat (Université Paris-Dauphine), Stéphanie Dameron (Université Paris-Dauphine), Jean-Pierre Dupuis (HEC Montréal), Maria Ester de Freitas (School of Business Administration of São Paulo) et Mustafa Ozbilgin (Brunel Business School).
- Méliá Djabi et Sakura Shimada, doctorantes de la chaire, viennent de publier le cahier de recherche **La notion de génération en organisation : un état des lieux**. Il propose de comprendre comment les chercheurs en management se saisissent du concept de génération en organisation.

- Maria Giuseppina Bruna, doctorante de la chaire, est lauréate 2013 du « **Prix de la Meilleure Thèse en cours sur la Conduite du Changement** », remis par la Chaire ESSEC du Changement.
- **La chaire était présente lors de grands événements internationaux :**
 - Track de l'**EURAM** (European Academy of Management) organisé par Jean-François Chanlat, Mustafa Ozbilgin et Ahu Atli (Queen Mary University, Londres) du 26 au 29 juin à Istanbul.
 - Jean-François Chanlat a présenté une communication à **EGOS 2013**, qui s'est déroulé du 4 au 6 juillet 2013 à Montréal, « Business Anthropology as a Discipline to Leverage Cultural Dynamics in Organizations » pour le sous-thème 31 : « Leveraging Cultural Dynamics in Organizations ».
- Patrick Banon, chercheur affilié de la chaire, vient de publier un nouvel essai « **Réinventons les Diversités, Pour un management éthique des différences** », aux éditions FIRST. **Pour en savoir plus, cliquez ici.**
- Jean-François Chanlat (Université Paris-Dauphine, Jean-Pierre Dupuis (HEC Montréal) et Eduardo Davel (UQAM) ont publié l'ouvrage « **Cross-Cultural management : Management Across The World** », aux éditions Routledge, à Londres.
- Maria Giuseppina Bruna a assumé la responsabilité scientifique de l'ouvrage **Ouverture sociale, égalité et diversité**, Actes enrichis des Rencontres Egalités des Chances 2011 de l'UTBM, paru aux Presses de l'Université de Technologie de Belfort-Montbéliard, dans le cadre d'un partenariat avec la Fondation Dauphine.

CYCLE DE CONFÉRENCES 2013/2014

Le nouveau cycle de conférences de la chaire sera lancé dès novembre à l'Université Paris-Dauphine :

21 novembre : Renaud Dorandeu (Université Paris-Dauphine), Egalité des chances

23 janvier : Hedia Zannad, Annie Cornet et Pete Stone, Enjeux techniques, symboliques et politique de la mesure de la diversité dans les entreprises et les organisations?

Informations et inscriptions en ligne [sur le site de la chaire](#).

TROIS QUESTIONS À...

LUCY TAKSA

Professeur de management et responsable du département Marketing et Management, Macquarie University, Sydney, Australie. Auteur avec D. Groutsis en 2013 de 'Managing Diversity in the Workplace: Considering the neglect of identity' in Jakubowicz, A. and Ho, C. (eds) For those who've come across the seas': Australian Multicultural Theory, Policy and Practice, Australian Scholarly Press, Melbourne, pp. 183-19



Quelles sont les principales questions qui se posent en termes de gestion de la diversité en Australie ?

Depuis le début des années 1990, le management de la diversité en Australie a été dominé par

l'accroissement de la participation au marché du travail et l'amélioration des conditions d'emploi des Aborigènes et des femmes.

Cependant, pour la plupart des organisations, quand elles font référence à la diversité, elles renvoient la plupart du temps à des politiques concernant les femmes. Au cours des dernières années, un nombre croissant d'organisations des secteurs public et privé ont cependant accordé une attention plus soutenue aux questions touchant le handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle.

Cet intérêt est directement relié aux caractéristiques du marché de l'emploi australien qui se caractérise par un marché du travail tendu, une pénurie de main d'œuvre, un vieillissement de la population, et donc par un besoin de puiser dans un bassin de compétences et de talents plus large et par **un désir de promouvoir l'inclusion sociale**. La question du handicap est une priorité dans l'agenda étant donné que le nombre de personnes en situation de handicap a cru de 1.9 à 3.9 millions entre 1981 et 2003; une personne sur cinq, selon le Bureau australien des Statistiques (ABS), est en effet considérée comme souffrant d'un handicap.

L'effet du vieillissement sur la productivité est aussi une question centrale à la fois pour le gouvernement et les entreprises car le rapport fédéral de 2010 sur les questions d'intergénération estimait que le nombre de gens en Australie entre 65 et 84 ans allait doubler dans les 40 prochaines années. Un nombre d'organisations ont aussi fait des efforts importants pour faire face aux questions soulevées par les employé(e)s lesbiennes, gays, bisexuelles et transgenre (LGBT). Le "Diversity Council of Australia" aide à développer une fierté de la diversité. Les questions de sexualité, d'identité de genre et d'égalité

de mariage attirent également l'attention non seulement d'un large éventail de secteurs et d'organisations mais aussi de certains éléments de la sphère politique.

La gestion de la diversité culturelle est aussi une question qui intéresse au plus haut point l'Australie en raison de **la nature très diversifiée de la population australienne**; le recensement de 2011 révèle en effet que plus du quart (26%) de la population est née à l'étranger et qu'une personne sur cinq (20%) a au moins un parent né à l'étranger. Si la majorité des Australiens célèbrent les politiques multiculturelles, mises en place il y a 40 ans, qu'il existe une acceptation de la rhétorique positive de la diversité, popularisée au début des années 90 par le Premier Ministre Paul Keating et un nombre important de politiques d'égalité des chances et anti-discrimination, **il n'y a pas encore en revanche de cadre juridique pour une politique multiculturelle globale.**

Si les secteurs public et privé mettent l'accent sur l'apprentissage de la langue anglaise et la sensibilisation culturelle, on néglige par ailleurs les relations interculturelles et les tensions qui surgissent dans de nombreux lieux de travail, notamment l'existence de plaintes de discrimination raciale déposées devant les instances concernées.

Enfin, alors que les organisations sont très diverses culturellement dans leur composition du personnel au niveau des emplois subalternes (ouvriers et employés de bureau), les postes de management intermédiaire, senior et dirigeant demeurent largement dominés par des hommes Anglo-Australiens blancs.

Quelles sont les principales observations concernant les femmes et la question du genre ?

En Australie, les questions de genre restent une grande préoccupation. Car l'inégalité salariale demeure. En 2012, une agence fédérale « the Federal Workplace Gender Equality Agency » indiquait que l'écart salarial moyen était de 17,4%, que les diplômées du supérieur gagnait 90,9% de leurs homologues masculins et que la moyenne des primes annuelles, pour les femmes, était 43,1% inférieur à celle des hommes. D'autres questions touchent le harcèlement sexuel, le paiement des congés maternité, le congé parental du père et de la mère, la participation au marché du travail et l'équilibre vie professionnelle/vie privée. Selon l'agence fédérale de la statistique, alors que les femmes constituent 45,8 de la force de travail, seulement 53,9 d'entre elle travaillent à plein temps et 46,1% à temps partiel ; les femmes forment 69,9% des employés à temps partiel, et 55,3% des employés précaires et le taux global de participation au marché du travail des femmes est de 58,9% alors qu'il est de 71,8% pour les hommes.

Au niveau des postes d'encadrement supérieur et de direction, on a par ailleurs observé peu de changement au cours des dernières années. En 2012, selon la liste des 500 plus grandes entreprises établie par la bourse australienne, seulement 9,2% des femmes sont en position de direction, 12 femmes détiennent un poste de présidente et dans les 200 plus importantes, **les femmes occupent 12,3% des sièges de direction**. Cette faible représentation est quelque peu inquiétante. Les inquiétudes se sont accrues à la suite de la récente élection en septembre de la coalition menée par le « Liberal-National Party ». Comme Claire Braund, la directrice et co-fondatrice de 'Women on Boards', l'a rappelé, de nombreuses personnes ont en effet trouvé regrettable que le nouveau Premier ministre nomme une seule femme au sein de son cabinet et seulement 6 femmes ministres sur un total de 42.

Est-ce que l'Australie possède certaines particularités sur ces sujets par rapport aux autres pays anglo-saxons?

Les particularités du contexte australien sont liées non seulement à son histoire et à sa géographie mais aussi à son système politique et au rôle particulièrement important joué par l'Etat dans le domaine du bien-être social et des relations sociales. Sur de nombreux points, l'Australie partage des éléments communs avec d'autres sociétés à peuplement colonial comme le Canada ou la Nouvelle Zélande ; Cependant, l'histoire des relations Autochtones/Européens en Australie est différente de celle de la Nouvelle Zélande ou de l'Amérique du Nord où des traités ont été signés avec les peuples indigènes.

En Australie, la colonisation britannique a été modelé par la fiction selon laquelle le continent était une terra nullius - et donc dépourvu de tout propriétaire – ce qui a permis aux colons de s'arroger presque tout le territoire en ignorant les relations profondes qui unissaient les Aborigènes à leur terre. Cette fiction a été remise en question par le jugement Mabo de la Haute cour de Justice en 1992. **Cette histoire a laissé de profondes traces auxquelles les politiques gouvernementales et les initiatives des entreprises en matière de management de la diversité ont essayé de remédier.**

Si les approches australiennes du multiculturalisme partagent également des points communs avec les autres pays anglo-saxons, le climat sociopolitique actuel australien soulève quelques questions spécifiques. Le multiculturalisme n'ayant pas de cadre juridique bien défini, les politiques en matière de diversité varient selon les volontés des gouvernements en place et selon l'opinion de ce qu'on appelle en Australie les 'shock jokes', en particulier de ces animateurs de radio qui disent des choses négatives sur beaucoup de groupes et renouent avec le racisme qui a existé et sous-tendait la politique d'immigration et les lois de l'Australie blanche passées en 1901, laquelle favorisaient les immigrants du Royaume-Uni et des pays européens excluant ceux d'Asie

et d'Afrique. Bien que ces lois aient été formellement abolies en mars 1966 et remplacées par une politique multiculturelle en 1973, ce sentiment raciste continue à perdurer au sein de certaines parties de la population.

En dépit des lois existantes, le nombre de plaintes auprès de la sphère fédérale a cru substantiellement au cours des cinq dernières années ; 46% de ces plaintes en 2011-2012 concernaient le milieu de travail et 24% relevait de discrimination raciale. Les plaintes concernant la discrimination sexuelle ont également augmenté de manière importante au cours des cinq dernières années mais moins que les plaintes raciales. La majorité a été déposée par des femmes (84%) et 85% concernaient les milieux de travail. De tels chiffres, se conjuguant à la faible représentation des femmes dans les niveaux de direction, nous montrent que, malgré les efforts faits au nom de la gestion de la diversité, la question du genre reste un problème.

Une des inquiétudes qui a émergé au cours des dernières années concerne la montée notable de la misogynie dans les univers organisés, notamment les barrières auxquelles les femmes se heurtent pour atteindre les plus haut niveaux de direction tant dans le secteur public que privé. Cette tendance a été particulièrement mise en lumière par le traitement qu'a subi la Première femme Premier ministre, Julia Gillard, au cours de la dernière législature. Son célèbre discours fait au Parlement fédéral le 9 octobre 2012, en réaction aux discours sexistes et empreints de misogynie du chef de l'opposition, Tony Abbott, aujourd'hui Premier ministre, illustre de manière saisissante l'étendue des invectives subies provenant de certains animateurs de radio et du public en général.

Comme le Premier ministre Abbott a pris en charge la responsabilité des questions féminines, en tant que Ministre de la condition féminine, **nombreux sont les Australiens qui regardent maintenant avec un grand intérêt si la recommandation, émise par Julia Gillard en 2012 de repenser sérieusement le rôle des femmes dans la vie publique et dans la société australienne afin de leur garantir de meilleures conditions de vie et de travail, sera bel et bien suivie.**

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

<http://chairediversite.fondation.dauphine.fr>