

RÉSERVEZ VOS DATES : 1 ET 2 OCTOBRE 2015 – SYMPOSIUM INTERNATIONAL MANAGEMENT ET DIVERSITÉ – UNIVERSITÉ PARIS-DAUPHINE

1 – ACTUALITÉS DU SEMESTRE

Les participants du **Certificat Management et Diversité de la promotion 2014** ont soutenu leurs thèses le 4 mars 2015. Les exposés, tous passionnants, ont traduit l'implication totale de leurs auteurs pour le management et la diversité et leur gratitude pour la formation reçue dans le cadre du Certificat Management et Diversité :

- **Annie BEGUIN** de Sanofi Aventis et **Céline RIBES** du Groupe HUMANIS : *Comment intégrer le critère de l'orientation sexuelle dans la politique diversité d'une grande entreprise ?*
- **Marie-Lise DARRIVERE** de la CDC et **Marc RIVAULT** de l'AFMD : *La perception et la politique d'appropriation des politiques diversité par les RH et les managers ;*
- **Anne RODRIGUEZ** de l'Université Paris – Dauphine et **Marc Le MILINAIRE** du Groupe La Poste : *Comment les universités et les entreprises adaptent-elles leurs formations à la nouvelle génération ?*
- **Isabelle OLIVERO DE RUBIANA** du Groupe la Poste : *L'évolution des pratiques managériales en matière de recrutement et d'intégration des travailleurs handicapés à la Poste ;*
- **Mandy SCHREUDER** de **MERCER Consulting France**: *Women in workplace. It's time to stop the corporate game : a view point of the real question company should*

Prochaine session de formation au Certificat Management et Diversité de l'Université Paris-Dauphine 2015/2016 :
<http://www.chairediversite.fondation.dauphine.fr>

2 – ACTUALITÉS DES THÈSES

- **Une thèse commencée fin 2014 sous la direction de Jean-François Chanlat : Hacène Laichour**, thèse sur « Attractivité et fidélisation des salariés dans les entreprises situées dans des territoires en difficulté » ;
- **Une nouvelle thèse en septembre 2015 sous la direction de Jean-François Chanlat : Damien Aymar** entreprendra en septembre une thèse sur « Le handicap invisible : le cas de la dyslexie » ;
- **Une thèse en cours sous la direction du professeur Pierre Romelaer : Aurore Haas** mène ses recherches sur « Rôle des personnes qui jouent les interfaces entre l'entreprise et les organisations, ces passeurs de frontières ».

3 – RECHERCHE

Les chercheurs ont deux recherches en cours :

- Une étude conduite par Margie Bruna et Jean-François Chanlat sur la fonction de manager de la diversité : Comparaison internationale à partir d'entretiens et en coordination avec l'AFMD pour la France (en collaboration avec d'autres collègues étrangers) ;
- Une étude conduite en France par Patrick Banon et J-F Chanlat sur les demandes religieuses en milieu de travail : dix études de cas ;
- Une nouvelle recherche va débiter : Jean-Pierre Segal et Jean-Pierre Dupuis, « la gestion des équipes multiculturelles en milieu de travail : une comparaison France-Québec ».

La Chaire M et D a par ailleurs intégré deux nouveaux chercheurs associés :

Serge Perrot, professeur de l'Université Paris-Dauphine, spécialiste du management des ressources humaines, rejoint la chaire M et D au sein de laquelle il va aborder les questions de socialisation et les différentes formes d'engagement des salariés.

Laurence Romani, chercheur, Stockholm School of Economics on Cross-Cultural and diversity Management et Critical management studies.

4 – UN GRAND ÉVÉNEMENT À L'AUTOMNE 2015 :

Symposium international de la chaire, 1 et 2 octobre 2015 à partir de deux ouvrages en préparation :

- 1 – **Comparaison internationale de la gestion de la diversité dans plusieurs pays** : Pérou, USA, France, Nouvelle Calédonie, Québec, Canada, Afrique du Sud, Pays scandinaves, Allemagne...
- 2 – **Les principaux enjeux et débats touchant la diversité dont les thèmes porteront sur** : Diversité et compétences, créativité, villes et diversité, légalité et diversité au travail en Grande Bretagne ; résistance contre la diversité, l'entrepreneuriat et la diversité ; orientation sexuelle ; les catégories sociales, le regard de l'étranger (Norbert Alter), etc.

Ces ouvrages paraîtront dans deux versions : une édition française (Les Presses de l'université Laval) et une édition anglaise (Emerald, Londres), au début de l'année 2016.

PRÉSENTATION DES THÈSES SOUTENUES AU COURT DU DERNIER TRIMESTRE 2014 DANS LE CADRE DE LA CHAIRE MANAGEMENT ET DIVERSITÉ DE LA FONDATION DAUPHINE :



Mélia DJABI le 24 novembre et Sakura SHIMADA le 9 décembre.

Mélia DJABI, doctorante de la Chaire Management et Diversité, a soutenu sa thèse «Le processus de socialisation des établis face au changement de leur rôle prescrit, le cas de la SNCF.» le 24 novembre 2014 à l'Université Paris – Dauphine, sous la direction du Professeur Jean-François Chanlat.

Alors qu'en management, les recherches sur la socialisation s'intéressent majoritairement à l'inclusion de nouvelles recrues au sein d'organisations stables, Mélia DJABI étudie le processus de socialisation des anciens en contexte de changement organisationnel. Construit à partir des approches gestionnaires et sociologiques de la socialisation au travail et de plusieurs concepts de la théorie des rôles, son cadre conceptuel met à jour les dimensions clefs qui composent le processus : contraste, tensions de rôle, tactiques / pratiques organisationnelles, tactiques/comportements individuels, états de socialisation.

Réalisée à la SNCF, l'étude longitudinale qualitative menée par la doctorante auprès de plus de 40 individus, repose sur une comparaison de différents « sous-cas » d'étude. Mélia Djabi distingue notamment les parcours de socialisation des individus arrivés avant les grands bouleversements culturels, stratégiques, managériaux et technologiques de la fin des années 1990, de ceux arrivés après cette période.

La thèse de Mélia DJABI permet d'enrichir la compréhension de chaque dimension du processus de socialisation et de repérer les mécanismes sociaux qui les relient. Six processus typiques menant à l'absorption, l'exploration ou la détermination du rôle sont repérés. Quatre trajectoires collectives sont également identifiées, en fonction de la continuité/rupture identitaire perçue dans une perspective diachronique.

Mélia DJABI ayant inscrit sa thèse dans une recherche-action, elle suggère aux organisations des pistes d'actions managériales concrètes. Elle propose d'abord des pistes de réflexion en matière

d'outil de gestion, susceptibles d'aider les managers à structurer leurs actions de conduite du changement. Elle invite également à réinterroger les modalités de construction d'un rôle en organisation, au regard des nouvelles données du travail «serviciel» mettant en tension les logiques prescrites face à l'autonomie croissante des acteurs. Mélia DJABI affirme, enfin, qu'une attention particulière devrait être portée au rôle des individus, car ce dernier constitue non seulement le point nodal des processus de continuité et de transformation organisationnelle, mais également de continuité et de changement individuel.

Sakura SHIMADA, doctorante de la chaire Management et Diversité, a soutenu sa thèse «L'apprentissage intergénérationnel dans la dynamique stratégique de l'entreprise : comparaison France-Japon» le 9 décembre 2014, à l'Université Paris – Dauphine, sous la direction du Professeur Stéphanie Dameron.

En management, l'apprentissage entre les générations est surtout abordé comme une transmission de l'ancien vers le nouveau, afin d'assurer la continuité des connaissances au sein de l'entreprise. La thèse de Sakura Shimada propose d'analyser l'apprentissage intergénérationnel dans sa réciprocity, en le situant dans deux contextes qui avaient tendance à être négligés : celui de la dynamique stratégique de l'entreprise, caractérisée par la stabilité ou le changement, et celui de la culture du pays, à travers une comparaison franco-japonaise.

Sa thèse s'inscrit dans la perspective de la pratique qui conçoit les phénomènes socio-organisationnels comme un ensemble de pratiques à chaque fois accomplies. Avec la mobilisation du concept japonais de *ba*, le cadre théorique propose d'appréhender les générations, les pratiques d'apprentissage et la dynamique stratégique de l'entreprise dans une relation co-émergente au sein d'un espace-temps local. Dans une démarche de recherche qualitative, la méthodologie repose sur une comparaison de quatorze cas d'apprentissage intergénérationnel à travers les deux pays. Les cas peuvent être catégorisés selon deux axes : selon la dynamique stratégique de l'entreprise (stabilité/changement) et selon la culture du pays (France/Japon). Le matériau empirique est constitué de plus de 100 entretiens, complétés d'observations et de documents divers. Les résultats montrent d'abord que le découpage des générations, leur identité et leurs pratiques d'apprentissage sont profondément situés dans la dynamique stratégique de l'entreprise et dans la culture du pays. Ils montrent aussi que l'apprentissage intergénérationnel participe à son tour à la dynamique stratégique de l'entreprise, non seulement en assurant la continuité des connaissances, mais aussi en permettant leur évolution.

La thèse de Sakura Shimada contribue à la littérature sur la diversité générationnelle par son approche organisationnelle et culturelle, et enrichit la littérature sur l'apprentissage situé à travers le concept encore peu exploité du *ba*. Enfin, par une comparaison franco-japonaise à la fois théorique et empirique, sa thèse interroge l'enracinement culturel des théories et pratiques managériales.