



# Lettre de la chaire Management & Diversité

21 janvier - 21 avril 2011

N°9



## ACTUALITÉS DU TRIMESTRE

### La diversité en Inde, par Bernard Fernandez



Dans le cadre des **conférences publiques du certificat Management & Diversité** organisées en partenariat avec l'AFMD, le socioanthropologue et Docteur en Sciences Humaines, Bernard Fernandez est intervenu à Dauphine le jeudi 31 mars 2011. En tant qu'expert des questions culturelles de l'Inde et de la Chine et auteur d'*Identités Nomades* (2002), qui relate de l'expérience d'occidentaux en Asie, il a présenté en une heure **le paysage des diversités en Inde**.

En effet, la principale caractéristique de ce pays, qui révèle également sa complexité, repose sur ses nombreuses diversités : géographiques, climatiques, linguistiques, culturelles, historiques, religieuses, architecturales ou encore idéologiques et sociales. Les conflits les plus fréquents en entreprise sont en revanche liés au système de castes.

La 11ème puissance économique mondiale doit 'manager sa diversité' afin de se positionner, comme le prédisent les experts, au 3ème rang mondial derrière la Chine d'ici 20 ans.

La prochaine et dernière conférence du cycle aura lieu le **mercredi 25 mai 2011** à l'Université Paris-Dauphine, sur le thème 'Management et diversité au Canada : l'expérience québécoise', par **Jean-Pierre Dupuis, Professeur HEC-Montréal**. **Pour vous inscrire, cliquez ici.**

## AUTRES ACTUALITÉS

- Le certificat Management & Diversité 2011 a effectué sa rentrée depuis le 13 janvier, accueillant **douze participants**, venus des entreprises suivantes : Crédit Agricole, GDF-

Suez, La Poste, Lyonnaise des Eaux, Microsoft, Mutavie, SITA et TH Conseil.

- La chaire a le plaisir d'accueillir Patrick Banon, écrivain spécialisé en systèmes de pensée religieux et directeur de l'Institut des Sciences de la Diversité, en tant que chercheur affilié. Patrick Banon intervient déjà à Dauphine au sein du Master Management Interculturel et du Certificat Management & Diversité.
- Maria Giuseppina Bruna, doctorante de la chaire, interviendra autour des problématiques de management de la diversité, le jeudi 5 mai 2011 à la Table-ronde « Quels sont les besoins aujourd'hui qui alimenteront les projets de recrutement de demain? », qui aura lieu au CNIT La Défense.

## FOCUS

Depuis la rentrée, le programme Egalité des chances de l'Université intervient dans ses lycées partenaires afin de sensibiliser et d'informer les lycéens sur leur poursuite d'études supérieures et les formations proposées par Dauphine. En complément de ces visites, des Journées Découverte, sont organisées pour rendre l'approche de Dauphine plus concrète. Lors d'une demi-journée, les élèves de Première et Terminale, issus du dispositif Dauphine, participent à des cours de niveau L1 et peuvent échanger avec les étudiants dauphinois.

Créé à partir de la rentrée 2008, ce programme concerne aujourd'hui plus d'une vingtaine de lycées de la région parisienne et s'appuie, au quotidien, sur le soutien d'enseignants, d'anciens et d'étudiants de Dauphine. Une journée retour d'expériences est prévu au début du mois de juin, réunissant toutes les parties prenantes, afin d'établir un bilan de l'année écoulée et réfléchir ensemble aux nombreuses perspectives d'évolution de ce programme.



Visite du lycée Eugène Henaff de Bagnolet - 93

## TROIS QUESTIONS À...

**Jean-Louis Carves,**

*Directeur de la diversité, IBM France*

### Pourquoi avoir suivi le certificat 'Management de la Diversité' de Dauphine en 2010 ?



En tant que professionnel de la diversité, j'ai été séduit par l'idée de confronter mes idées et mes connaissances avec d'autres praticiens, chercheurs, sociologues et intervenants extérieurs pouvant témoigner d'autres pratiques.

Je suis venu prendre du recul, ce que le rythme de l'entreprise ne permet pas toujours, et

chercher des apports théoriques et conceptuels sur ce métier jeune et en pleine évolution. Il me semblait essentiel de confronter ma vision, une culture 'diversité' fondée sur le modèle américain, à quelque chose de plus Français ou en tous cas à d'autres cultures d'entreprises.

Ma démarche de formation était complémentaire à l'adhésion d'IBM à l'AFMD (Association Française des Managers de la Diversité).

### Quels ont été les apports de la formation ?

J'ai particulièrement apprécié la variété et la richesse des apports, des points de vue et des échanges. J'ai élargi mon champ de vision, bénéficié de la confrontation de nos expériences et découvert de nouvelles approches sur des thématiques émergentes.

Je pense être mieux armé aujourd'hui pour adapter les orientations de la politique diversité venues des Etats-Unis au contexte d'IBM en France. J'ai aussi mieux pris conscience des origines des systèmes de pensée qui sous tendent les relations au sein du corps social qu'est l'entreprise.

La formule du certificat est suffisamment souple et variée. L'information délivrée est riche et nous avons eu accès à une foultitude de références, ouvrages, études, contacts à solliciter pour compléter notre formation en fonction des attentes et de l'actualité de chacun.

Enfin, la rencontre avec les intervenants et participants à cette formation m'a permis d'élargir mon réseau. De cette expérience commune, nous partageons aujourd'hui nos lectures, nos contacts, les événements sur les sujets qui nous concernent. Le certificat est un enrichissement qui se prolonge encore aujourd'hui, et qui va continuer par ces échanges renouvelés entre praticiens et chercheurs.

### Aujourd'hui, quelles problématiques liées à la diversité devez-vous gérer ?

Elles sont multiples, multi dimensionnelles et elles évoluent avec la Société, sans doute plus vite encore

pour une compagnie globalisée comme IBM. Au-delà des thématiques comme la place des femmes dans l'entreprise, l'intégration des personnes handicapées, l'intégration des LGBT (lesbiennes, gays, bi et transsexuels), la diversité culturelle, l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée ou encore les synergies trans générationnelles, il est impérieux de développer de nouvelles compétences.

L'adaptabilité culturelle de nos employés est une compétence essentielle pour renforcer la capacité d'IBM à anticiper, réagir et à accompagner avec succès nos clients dans leur transformation, dans un environnement instable et en perpétuelle évolution.

La prise en compte de la diversité et la valorisation des différences individuelles dans les pratiques quotidiennes de management et de leadership doit devenir également une compétence clé pour la motivation, la cohésion et la performance de nos équipes.

## LE BAROMETRE DAUPHINE - CEGOS DES PRATIQUES DE LA DIVERSITE

La chaire a lancé cette année, en partenariat avec la CEGOS, un **baromètre des pratiques de la diversité**. L'objectif étant d'observer les évolutions dans la mise en oeuvre des politiques liées à la diversité dans les entreprises, en effectuant un regard croisé entre ceux qui les mettent en place (les DRH) et ceux qui les appliquent (les salariés).

Deux questionnaires distincts ont donc été établis par Annick Cohen Haegel, consultante RH et spécialistes des questions de diversité au sein de la CEGOS, et trois professeurs de l'Université Paris-Dauphine, Grégor Bouville (Gestion des ressources humaines), Eric Campoy et Jean-François Chanlat (Sciences des organisations et co-directeur de la chaire Management & Diversité). Ces questionnaires en ligne sont actuellement déployés auprès de 1045 salariés d'entreprises françaises d'une part et 150 DRH d'autre part.

Les premiers résultats seront rendus publics lors d'une conférence de presse fin juin 2011.

### Renseignements et informations :

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

#### Direction scientifique :

Jean-François Chanlat & Stéphanie Dameron

#### 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)