

COMPTE RENDU COLLOQUE INTERNATIONAL : « La diversité : questions pour les sciences sociales »

Les 2 et 3 décembre 2009, l'Ecole de Management Strasbourg a organisé dans ses locaux, en partenariat avec l'AFMD (Association Française des Managers de la Diversité), le colloque « La Diversité : questions pour les sciences sociales – Egalité dans l'emploi, Discrimination au travail et Management de la diversité ». Ce colloque international a su réunir une trentaine d'universitaires et chercheur-e-s venu-e-s des quatre coins du globe ainsi que près de 25 praticiens de la diversité. Nous avons eu le plaisir d'accueillir dans l'assistance quelques 150 personnes à cette manifestation. Ce colloque a permis à deux univers coexistants – le monde de la recherche et celui de l'entreprise – de dialoguer, de partager les expériences et enfin de découvrir de nouvelles pistes de réflexions pour une meilleure approche des thématiques et enjeux d'un management de la diversité efficient.

Journée « Recherche » - 2 décembre 2009

Cette journée consacrée à la présentation des derniers travaux de recherche en cours a débuté par un symposium international durant lequel Pascal Tisserant, maître de conférences à l'Université Metz Paul Verlaine, nous a présenté une étude commanditée par la Halde sur la conception de produits porteurs de diversité à partir du cas des manuels scolaires.

Du côté du Québec

Sylvie Gravel, professeure à l'école des sciences de la gestion de l'Université du Québec à Montréal, est ensuite intervenue sur la question des collectes de données ethniques dans les services publics et les dilemmes gestionnaires qu'elle induit.

Du côté de la Chine

En s'appuyant sur ces travaux menés au sein de quatre multinationales françaises en Chine, Huiyi Gao, docteure en Sciences de Gestion et enseignante-chercheuse à l'Université Catholique de Lyon, nous a exposé une typologie du management des équipes à partir de l'analyse des diversités sous-culturelles.

Du côté de l'Irlande

Kevin Mac Gabhann, doctorant en Sciences de Gestion et enseignant-chercheur en management interculturel à l'Ecole de Management Strasbourg, nous a présenté ses travaux sur la prise en charge de la diversité ethnoculturelle des patients dans le milieu hospitalier irlandais. En effet, l'Irlande est depuis une décennie maintenant confrontée à une hausse de sa population issue de l'immigration et doit apprendre à gérer cette diversité en contexte hospitalier.

Du côté du Brésil

Virginia Drummond nous a fait partager les travaux de João Carlos Benicio et de Silvia da Silva Craveiro, responsables de la gestion de la diversité pour le bureau du travail de la municipalité de São Paulo. Leur communication avait pour ambition de nous présenter les initiatives développées par le gouvernement brésilien pour renforcer et élargir les politiques en faveur de la promotion et la valorisation de la diversité sur le marché du travail.

A la suite de cette rencontre internationale, les participants ont pu se rendre à l'un des trois ateliers thématiques. Lors de ces sessions parallèles, chaque chercheur disposait d'une quinzaine de minutes de présentation, puis, une dizaine de minutes étaient réservées pour l'échange :

- L'atelier « GRH et Diversité » était animé par Frédérique Alexandre Bailly (ESCP-Europe).
- L'atelier « GRH et genre » avait pour animateur Marc Valax (CEREG, IAE Pau).
- L'atelier « Le management de la diversité : des discours aux pratiques », était animé Alain Klarsfeld (ESC Toulouse).

En début d'après-midi, après avoir eu le temps de l'échange et de la discussion autour d'un déjeuner fort sympathique, conférenciers et auditeurs se sont partagés entre deux ateliers :

- L'atelier « Secteurs oubliés et diversité : les PME-PMI et les hôpitaux » a été animé par André Boyer de l'Université de Nice.
- L'atelier « Nouvelles approches théoriques de la diversité » a été modéré par Christian Mahieu de Lille Ecole de Management.

L'originalité de cette journée de recherche réside dans la conclusion de cette dernière. La parole fut donnée à trois professionnels ayant assisté à l'ensemble des débats.

En effet, Catherine Belotti (Experte Diversité), George-Axelle Broussillon (Responsable Diversité, L'Oréal), Bruce Roch (Directeur Responsabilité Sociale et Environnementale, Adecco, vice-président de l'AFMD) nous font remarquer, qu'aujourd'hui, l'enjeu n'est plus de convaincre les entreprises des bénéfices du management de la diversité mais de les accompagner dans le déploiement de cette pratique managériale.

D'après George-Axelle Broussillon de L'Oréal, penser la différence dans le respect des individualités de ses collaborateurs est un axe en développement constant. Ceci dit, elle attire notre attention en précisant qu'il faut aussi proposer un produit respectueux de la diversité de ses utilisateurs.

Catherine Belotti souligne l'importance des approches théoriques qui conceptualisent le management de la diversité afin d'éviter toute confusion avec la notion d'égalité des chances ou encore de discrimination. Notre experte rappelle qu'un des besoins fondamentaux de l'entreprise est de mettre les bonnes compétences là où l'organisation veut obtenir de la performance et que les attitudes discriminatoires ne vont pas en ce sens.

Bruce Roch (Adecco) quant à lui met à jour une zone d'ombre. Il questionne en effet sur la capacité des chercheurs à s'interroger sur le management interculturel « près de chez nous ». De son point de vue, le pilotage de la diversité a besoin de constance et ne doit pas céder à l'actualité du moment. Il faudrait s'intéresser à ce qui se passe sur notre bassin d'emploi et proposer des perspectives sociales d'intégration. Il rappelle que d'après la loi 2001 relative à la lutte contre les discriminations il n'y a aucune hiérarchie parmi les 18 critères. Aussi, il regrette que certains critères (appartenance syndicale, orientation sexuelle, discrimination par procuration etc.) ne fassent pas l'objet d'études tant en contexte académique que professionnel.

Tous les participants se sont ensuite retrouvés pour dîner au musée d'Art Moderne et Contemporain de Strasbourg. A cette occasion, un orchestre de Jazz composé de Didier Boisseval (bassiste) et Michel Pérugien (guitariste) pour l'animation musicale de la soirée, dans une ambiance conviviale.

L'ensemble des actes du colloque sont consultables [ici](#).

Journée « Forum » - 3 décembre 2009

Sous l'égide de la présidente de l'AFMD, Soumia Malinbaum et en présence de nombreux acteurs professionnels ou institutionnels de la diversité, cette seconde journée avait pour objectif de présenter les actions récentes menées par les entreprises et organisations ainsi que d'aborder les questions managériales émergentes.

Ainsi, lors de la première table ronde « Santé, stress au travail ont-ils un sexe ? », Christian Herson, Directeur de l'ARACT Lorraine nous a exposé le projet D.E.F.I (développement de l'emploi des femmes dans l'industrie). Les résultats de cette étude sont mitigés : si pour les entreprises qui ont intégré des femmes dans leur effectif le bilan est globalement positif, il semble néanmoins que toute l'énergie déployée reportée au résultat (1% de femmes salariées dans l'industrie depuis 2001) soit trop « maigre » pour pérenniser ce dispositif. Même si la demande sociale n'est pas au rendez-vous, l'ANACT reste en veille sur ces questions de genre.

A la suite de cet exposé, Laurence WEIBEL, docteur en Neurosciences et chargée de recherche pour une étude commanditée par la CRAM Alsace Moselle, nous a présenté cette dernière. Il apparaît que les femmes sont plus touchées par le stress au travail. Ce résultat s'explique en partie par la différence de poste occupé où la charge de travail est plus importante pour les femmes. La question est de savoir si les employeurs sont prêts à remettre en cause cet ordre établi ?

Enfin, Françoise Siegel, médecin référent pour les risques psychosociaux, questionne la notion d'égalité au travail entre les hommes et les femmes. De part sa position, elle ne constate que des inégalités : dans le métier exercé, la charge de travail, le déroulement de carrière...

Pour la deuxième table ronde « le label diversité : quels processus et quels enjeux », Patrick Aubert, Chef du Bureau de l'intégration professionnelle, à la Direction de l'accueil, de l'intégration et de la citoyenneté du Ministère de l'immigration, de l'intégration, de l'identité nationale et du développement solidaire présente ce bureau ainsi que les possibilités d'accompagnement et de partenariats avec les entreprises, les acteurs du marché du travail pour prévenir les discriminations et promouvoir la diversité dans l'emploi.

Ensuite, Thierry Geoffroy, Chargé de mission à la Direction générale de l'AFNOR Certification nous a présenté les démarches nécessaires en vue de l'obtention du label diversité. Jean-Luc Gaidon, Directeur Général du groupe OMENDO est venu apporter son témoignage en tant que PME labellisé. Elisabeth Karako, Responsable Diversité, nous a fait part de l'expérience de labellisation du groupe BNP PARIBAS.

Enfin, Laurent Depond, Directeur de la Diversité chez France Télécom Orange (entreprise candidate au label Diversité) est venu témoigner autour de la préparation de son entreprise à l'obtention du label diversité.

Lors de la troisième table ronde « villes employeuses et citoyen-ne-s dans la ville », Noémie Michelin, chef de projet « lutte contre les discriminations » à la Ville de Reims nous a exposé la réflexion et les actions menées au sein de cette ville employeuse pour lutter contre l'inégalité de traitement.

Bornia Tarall, vice-présidente Nationale et responsable Région Alsace des « Marianne de la Diversité » a présenté le projet de « la caravane de la diversité ».

Puis, Mine Günbay, Conseillère municipale de la Ville de Strasbourg et Déléguée aux droits des femmes et à l'égalité des genres nous expose la manière dont cette ville employeuse développe une politique gestion des personnes attentive à l'égalité au travail.

Enfin, Patrick Roger, président du Centre des Jeunes Dirigeants (CJD), a montré de quelle manière une entreprise implantée dans un quartier identifié comme « sensible » peut contribuer à développer l'emploi sur ce territoire.

Lors de la dernière table ronde « être manager de la diversité : quel rôle ? Quelles missions ? Quelles réalités ? », quatre entreprises membres de la chaire Management de la Diversité de l'EM Strasbourg ont conclu cette journée. Ainsi, Eric Daliguet, DRH Sotralentz, Caroline Fitamant responsable compétence et correspondante diversité chez Orange France Télécom, Virginie Jung déléguée à la valorisation des RH pour La Poste et Anne-Sophie Segenreich, responsable RH Leroy Merlin nous ont fait part de leur expérience au sein de leur entreprise respective.