



CONFERENCE INTERNATIONALE
CONSERVATOIRE NATIONAL DES ARTS ET METIERS (CNAM)

LABORATOIRE DE RECHERCHE LISE-CNRS

21 JUIN 2019, PARIS

APPEL A COMMUNICATIONS

***DIVERSITE DES ORIGINES
DANS LE MILIEU PROFESSIONNEL
OU EN EST-ON DEPUIS LA CHARTE ET LE LABEL DIVERSITE ?***

Date limite de soumission :

15 mars 2019

Organismes partenaires :

le cnam



AGRH

UQO
UNIVERSITÉ
DU QUÉBEC
EN OUTAOUAIS

MAGHTECH



afip
ASSOCIATION
POUR FAVORISER
L'INTÉGRATION
PROFESSIONNELLE

Le Conservatoire National des Arts et Métiers (CNAM) et le Réseau Maghtech (DIM-Clersé, CNRS) de l'Université de Lille vous invitent à la conférence internationale ayant pour thème « **Diversité des origines dans le milieu professionnel : où en est-on depuis la Charte et le Label diversité ?** ».

La diversité des origines fait l'objet d'une attention grandissante dans le discours des médias, des entreprises ainsi que dans la littérature académique. Cette question s'est progressivement imposée dans le milieu professionnel dans une approche normative rappelant les droits fondamentaux des citoyens, inscrits par exemple dans la Constitution française¹. C'est dans cette logique que s'inscrivent les divers dispositifs gestionnaires tels que les labels, les tests de discrimination, les indicateurs divers, etc. pour gérer la diversité des origines (Alaktif, 2015), lesquels font écho à des implications sociétales de grande ampleur comme l'accès aux droits pour tous et, plus généralement, le principe de démocratie.

Toutefois, il règne une vive tension en raison des difficultés de la mesure des discriminations (Bereni & Chappe, 2011), qui rend l'opérationnalité de la lutte contre les discriminations dans le monde du travail incertaine (Mercat-Bruns, 2017). Cela résulte, en partie, d'un paradoxe auquel se heurtent les organisations. D'une part, les discriminations liées à l'origine sont juridiquement reconnues et pénalisables², d'où l'apparition des normes de gestion qui visent le respect du droit. D'autre part, il existe une inhibition à l'égard d'actions positives censées contrer les discriminations sous forme de découragement institutionnel en matière de mesure de la diversité, ce qui contribue à cristalliser des tensions autour des « statistiques ethniques » (Simon & Clément, 2006) ou de l'acquisition de données personnelles qui sont strictement encadrées par la CNIL (Commission nationale de l'informatique et des libertés) au nom de la rigueur méthodologique.

Par ailleurs, la diversité peut être considérée comme une richesse dans le milieu professionnel par les apports en termes de créativité (Khedhaouria & Ribiere, 2013). Ainsi, la diversité des origines apporte un foisonnement de talents, d'expériences et de cultures, ce qui favorise l'innovation d'une organisation (Alesina & La Ferrara, 2005) et à mobiliser la pluralité des

¹ <https://www.conseil-constitutionnel.fr/le-bloc-de-constitutionnalite/preambule-de-la-constitution-du-27-octobre-1946>

² LOI française n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant sur diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations.

énergies créatrices. Au cœur, se trouve le processus d'apprentissage interactif (Lundvall, 1992) et des dispositifs collectifs (Archibugie & Howell, 1998). La diversité permet une plus grande capitalisation des connaissances tacites (Nonaka & Takeuchi, 1995) du fait des diverses expériences, normes, habitus, pratiques et routines où le mélange de rationalité (Lundvall, 1998) et de cultures, (Arocena & Sutz, 2001) se combinent. Ceci contribue à construire la confiance et instaurer une « culture de l'apprentissage » résultant des processus d'apprentissage organisationnels des processus d'apprentissage individuels.

Sur le plan académique, la littérature relative à la diversité des origines dans le milieu professionnel foisonne à l'échelle internationale, notamment en sciences de gestion (Cox et al. 1991 ; Eroglu et al., 2005 ; Karsten, 2006 ; Yang, Y. & Konrad, 2010 ; Markham & Van Zyl, 2012), alors qu'elle n'en est qu'à ses prémises en France (Klarsfeld, 2009). De nombreux tabous persistent, alimentés, entre autres, par un flou conceptuel (Alaktif & Doytcheva, 2018). Cette problématique renferme en effet des enjeux sémantiques auxquelles les sciences sociales apportent des clés de compréhension pour définir ce qu'est la diversité des origines (Kelly & Dobbin, 1998 ; Doytcheva, 2010, 2012).

Le discours des entreprises, quant à lui, mêle une variété de qualificatifs tels que « l'égalité des chances », « les différentes cultures et les origines », « les populations issues des quartiers sensibles », « les minorités visibles » ou encore « la diversité culturelle et ethnique ». La Charte de la diversité, lancée en 2004 en France, a permis de poser des mots sur les types de diversité et incite les organisations à s'engager sur la diversité qu'elle soit d'ordre « culturelle, ethnique et social » au nom du « pluralisme »³. Plus récemment, le Label diversité, fondé sur l'article 225-1⁴, entend approfondir la démarche initiée par la Charte et couvrir, à travers une série d'audits personnalisés, l'ensemble des critères de diversité dont la diversité des origines (Alaktif & Doytcheva, 2018).

Où en est la recherche sur la diversité des origines et quelles en sont les implications dans le milieu professionnel ? Qu'elles sont les implications sur les modes et formes d'apprentissage ? Quels types de créativité et quels effets sur l'organisation ? C'est à cette problématique que s'intéresse ce colloque, tout en essayant de faire dialoguer le monde de la recherche et celui de l'entreprise. Il vise à dépasser les traditionnels débats des experts, qui tendent souvent à

³ <http://www.charte-diversite.com/charte-diversite-texte-engagement.php>

⁴ modifié par la loi française n°2014-173 du 21 février 2014 – art. 15

réduire le débats au questions religieuses ou ethnique tels que « *le marketing ethnique* », « *l'entrepreneuriat ethnique* » etc). Il s'agit plutôt, ici, de saisir les rapports des managers vis-à-vis des employés dans un contexte professionnel caractérisé par la diversité des origines.

Voici quelques problématiques non-exhaustives :

- comment qualifier la diversité des origines en entreprise ?
- comment les organisations appréhendent-elles la diversité des origines et dans quel but ?
- y a-t-il un mode de gestion spécifique à ce type de diversité et quelles sont les conséquences en termes de lutte à la discrimination ?
- quels sont les outils à disposition des décideurs pour assurer la mise en œuvre des bonnes pratiques de diversité et en particulier celles liées à la promotion de l'apprentissage et de l'innovation?
- y a-t-il des systèmes de comptage, formels ou informels, adoptés dans le milieu professionnel pour gérer la diversité des origines ? comment permettent-ils d'assurer une meilleure gestion de la diversité ?
- quelles sont les forces qui découlent des initiatives sur la diversité ? à quelles faiblesses les gestionnaires sont-ils confrontés et comment les surmontent-ils ?
- quelles sont les implications pour les encadrants, les gestionnaires des ressources humaines et les entreprises ?
- comment cerner les dynamiques d'apprentissage liées à la diversité des origines ?
- comment promouvoir des formes de créativité et d'innovation liées au capital connaissance et expériences qui dépassent le cadre de l'organisation ?
- quels modèles de gestion de la diversité orientés vers une capitalisation et un usage optimal de la connaissance tacite et de l'expérience ?
- quelles sont les orientations européennes et internationales en matière de diversité des origines et comment affectent-elles les organisations sur le sol national ?

La conférence est ouverte à l'ensemble des disciplines en sciences sociales et aux professionnels en management. Les résumés et articles complets devront être soumis conjointement à :

Jamila ALAKTIF
j.alaktif@ieseg.fr

et

Anne-Françoise BENDER
anne-francoise.bender@lecnam.net

le cnam



AGRH

UQO
UNIVERSITÉ
DU QUÉBEC
EN OUTAOUAIS

MAGHTECH



afip
ASSOCIATION
POUR FAVORISER
L'INTÉGRATION
PROFESSIONNELLE

Informations pratiques

15 mars 2019 : date limite d'envoi des intentions de communications avec résumés

30 mars 2019 : réponse du comité scientifique aux auteurs.es

1^e mai 2019 : date limite de réception des textes

21 juin 2019 : conférence au : CNAM
Amphithéâtre Abbé Grégoire
292 Rue Saint-Martin
75003 Paris France

Les **frais de participation sont offerts**, les frais de transport et d'hébergement sont à la charge des participants.es.

Normes de soumission

Les auteurs.es soumettront des communications, en français ou en anglais, selon les normes suivantes :

Volume : article court (5 pages maximum, résumé et mots clés compris), article complet (15 pages maximum, références incluses) sous Microsoft word (.doc or .pdf).

Affiliation : inclure les mentions suivantes en première page : prénom et nom, nom et adresse de l'établissement de rattachement, adresse email

TITRE 1, TIMES NEW ROMAN 14, GRAS ET MAJUSCULES, ESPACEMENT AVANT ET APRES 12 PT, CENTRE

Titres des parties, 3 niveaux maximum à numéroter (1., 1.1, 1.1.1)

Titre 2, Times New Roman 14pt, gras, espacement avant et après 12pt, alignement à gauche, paragraphe solidaire

Titre 3, Times New Roman 13pt, gras et italique, espacement avant et après 6pt, alignement à gauche, paragraphe solidaire.

Corps de texte : de 45 000 signes maximum, au format pdf (outils, statistiques, espaces), type A4 marges 2,5 cm de chaque côté, interligne 1,5, corps du texte Times New Roman, taille 12pt, format justifié.

Référence dans le texte : (Durkheim, 1934, p. 35)

Bibliographie : Inclure toutes les références dans un classement alphabétique en fin de document. > Ouvrage : Durkheim E. (1934), The Division of Labor Society, London, Macmillan.

Présidence de la conférence

ALAKTIF Jamila, IESEG Business School, Maghtech-Université de Lille
BENDER Anne-Françoise, CNAM-LISE, CNRS

Comité d'organisation

ALAKTIF Jamila, IESEG Business School, Maghtech-Université de Lille
BENDER Anne-Françoise, CNAM-LISE, CNRS
BERREBI-HOFFMANN Isabelle, CNAM-LISE, CNRS
CHAPPE Vincent-Arnaud, CSI-i3, CNRS & Mines Paris Tech
DJEFLAT Abdelkader, Maghtech-Clersé, Université de Lille
MERCAT-BRUNS Marie, CNAM
RICCIARDI Ferruccio, CNAM

Comité scientifique

ALAKTIF Jamila, IESEG Business School, Maghtech-Université de Lille
BENDER Anne-Françoise, CNAM-LISE, CNRS
BERREBI-HOFFMANN Isabelle, CNAM-LISE, CNRS
CHAPPE Vincent-Arnaud, CSI-i3, CNRS & Mines Paris Tech
CORNET Annie, Université de Liège
DJEFLAT Abdelkader, Maghtech-Clersé, Université de Lille
HAMMOUCHE Abdelhafid, Clersé-Université de Lille
KLARSFELD Alain, Toulouse Business School
LOCH Dietmar, ISA, Université de Lille
MERCAT-BRUNS Marie, CNAM
RICCIARDI Ferruccio, CNAM
ZOGNING Félix, Université du Québec en Outaouais

le cnam



AGRH

UQO
UNIVERSITÉ
DU QUÉBEC
EN OUTAOUAIS

MAGHTECH



afip
ASSOCIATION
POUR FAVORISER
L'INTÉGRATION
PROFESSIONNELLE

REFERENCES BIBLIOGRAPHIQUES

- Alaktif, J. (2015). « Diversité des origines en management et enjeux organisationnels créés par les normes. Etude de cas en France et au Canada », Université de Lille.
- Alaktif J. & Doytcheva M. (2018), « Normation de la diversité en entreprise » dans Management de la diversité : études empiriques et cas d'entreprises. Editions Vuibert, Collection AGRH, Paris
- Alesina, A. & Ferrara, E.L. (2005). Ethnic diversity and economic performance. *Journal of economic literature*, 43(3), pp.762-800.
- Archibugi, D., Howells, J. & Michie, J.(1999). *Innovation policy in a global economy*. Cambridge University Press
- Arocena, R. and Sutz, J. (2001). Changing knowledge production and Latin American universities. *Research Policy*, 30(8), pp.1221-1234.
- Bereni, L. & Chappe, V. (2011). La discrimination, de la qualification juridique à l'outil sociologique. *Politix*, 94,(2), 7-34. doi:10.3917/pox.094.0007.
- Cox, T. H., Lobel, S. A., & McLeod, P. L. (1991). Effects of ethnic group cultural differences on cooperative and competitive behavior on a group task. *Academy of management journal*, 34(4), 827-847.
- Doytcheva, M. (2010). Usages français de la notion de diversité : permanence et actualité d'un débat. *Sociologie*, vol. 1,(4), 423-438. doi:10.3917/socio.004.0423.
- Doytcheva M. (2012), « Des entreprises aux couleurs de la France ? ». Émergence et usages français des politiques de la diversité au travail », dans : éd., *L'Atlantique multiracial. Discours, politiques, dénis*. Paris, Editions Karthala, « Recherches internationales », 2012, p. 205-228.
- Eroglu, S., Thornton, C. G., & Bellenger, D. (2005). Impact of ethnicity on management and channel building in minority enterprises. *Journal of Marketing Channels*, 12(3), 27-52.
- Karsten, M. F. (2006). *Gender, Race, and Ethnicity in the Workplace: Management, gender, and ethnicity in the United States* (Vol. 1). Greenwood Publishing Group.
- Kelly, E. & Dobbin, F. (1998). How affirmative action became diversity management: Employer response to antidiscrimination law, 1961 to 1996. *American Behavioral Scientist*, 41(7), pp.960-984.

Khedhaouria, A. & Ribiere, V. (2013). The influence of team knowledge sourcing on team creativity: evidences from information system development. *The Learning Organization*, 20(4/5), pp.308-321.

Klarsfeld, A. (2009). The diffusion of diversity management: The case of France. *Scandinavian Journal of Management*, 25(4), 363-373.

Lundvall, B.A. (1992). introduction, w: national systems of innovation: towards of innovation and interactive learning, ed. B. A. Lundvall, Pinter, London.

Lundvall, B.A. (1998). The Learning Economy—Challenges to Economic Perspectives on Markets, Firms and Technology. *Edited by Johnson B. and Nielsen. JI: Edward Elgar.*

Markham, L. G., & Van Zyl, E. S. (2012). The effect of gender and ethnicity on the job satisfaction of a group of human resource management employees employed in a municipality. *Journal for New Generation Sciences*, 10(1), 80-96.

Mercat-Bruns M. (2017). Le racisme au travail: nouveaux modes de détection et de prévention, *Revue Droit social*, avril 2017, p. 361.

Nonaka, I. and Takeuchi, H. (1995). Knowledge creating organizations. *Harvard Business Review*.

Simon, P., & Clément, M. (2006). Comment décrire la diversité des origines en France? Une enquête exploratoire sur les perceptions des salariés et des étudiants. *Population et sociétés*, 425.

Yang, Y. & Konrad, A.M. (2011). Understanding diversity management practices: Implications of institutional theory and resource-based theory. *Group & Organization Management*, 36(1), pp.6-38.