

Descriptif d'enseignement / *Course descriptions*

Cycle master 2

Semestre 1

Titre du cours - *Course title*

GRH : diversité, enjeux psychosociaux et QVT

Type de cours : séminaire

Langue du cours/Language of instruction : français

Enseignant(s) – *Professor(s)*

Catherine Quinet

Maîtresse de conférences en sciences économiques

Contact : catherine.quinet@sciencespo-lille.eu

Résumé du cours – Objectifs - *Course description – Targets*

Un management responsable promeut la qualité de vie au travail. Si la qualité de vie au travail est une fin en soi, elle est aussi pour l'entreprise source de performance économique. Ainsi tout dispositif, qui concourt en même temps à la satisfaction des salariés dans leur emploi et à la performance de l'entreprise, est réputé favoriser la qualité de vie au travail. Il reste que le préalable de toute action en entreprise visant à conjuguer satisfaction au travail et performance économique est le respect du principe d'égalité de tous les salariés dans les processus RH et les pratiques managériales. Autrement dit, agir pour la qualité de vie au travail commence par la mise en œuvre d'une politique de prévention des discriminations dans les conditions de l'accès à l'emploi ou à la promotion ainsi que dans la politique salariale.

Avant d'aborder les dispositifs déployés dans les organisations en faveur de l'égalité de traitement entre les salariés, le séminaire commencera par examiner, dans un cadre pluridisciplinaire, les ressorts cognitifs et sociaux des discriminations au travail. Ainsi, le séminaire cherchera à dégager des conditions d'efficacité d'une politique de non-discrimination en entreprise. Nous étudierons aussi l'impact de la discrimination sur les victimes.

Evaluation - *Assessment*

Chaque étudiant.e présentera en séminaire une synthèse d'un article ou d'un ouvrage.

Plan – Séances - *Course outline*

1. Introduction générale :

Genèse du management de la diversité : l'expérience nord-américaine, l'expérience française. Le « business case » de la diversité. L'inclusion. La QVT

2. Définir la discrimination :

La discrimination directe, la discrimination indirecte, la discrimination systémique, la discrimination économique ou de marché

3. (Re)connaître les discriminations au travail :

Quand discriminer sur la base d'un critère illicite nuit à la performance économique de l'entreprise : la discrimination « par goût » de l'employeur, des employés, des clients.

Quand faire plaisir à un salarié, c'est discriminer : discrimination systémique et canal de recrutement, le recrutement par réseau de relations.

Quand minimiser le coût du recrutement, c'est discriminer : discrimination statistique et information imparfaite sur les caractéristiques productives des candidats à l'embauche. La persistance de la discrimination statistique. Le rôle des prophéties auto-réalisatrices. La menace du stéréotype, son impact psychosocial.

La discrimination statistique à raison de l'origine : des discriminations raciales sans racisme ?

Pourquoi en France les recruteurs discriminent-ils plus les non blancs comparativement à d'autres pays ayant aussi un passé colonial ? (Quillian *et al.*, 2019)

Discrimination statistique de genre et division sexuée du travail domestique. Parentalité et qualité de vie au travail : concilier vie professionnelle et vie familiale, garantir la non-discrimination des salariés-parents dans leur évolution professionnelle

4. Expliquer et prévenir les discriminations non conscientes au travail :

L'approche par la cognition des stéréotypes et préjugés : la théorie de l'attribution causale, la catégorisation, la distorsion de l'information et la confirmation des attentes, les biais cognitifs (l'erreur fondamentale d'attribution, le biais de « discrimination privative », l'effet de primauté, l'effet de halo). Le Test d'association implicite. Les deux systèmes de pensée (Kahneman, 2011) : pensée intuitive et pensée délibérative.

Les discriminations non conscientes au moment du recrutement et des promotions. Les stratégies de réduction des biais cognitifs. L'objectivation des processus RH. L'anonymisation du CV.

Comment les discriminations non conscientes au travail impactent-elles la performance économique de l'entreprise ? (Glover, Pallais, Pariente, 2017) Discriminations non conscientes et productivité du travail

5. Les politiques de diversité :

À la recherche d'une définition de la diversité. La gestion de la diversité, dimension constitutive de la RSE. La diversité des ressources humaines comme facteur de performance (humaine, commerciale, économique).

Les ambiguïtés de la promotion de la diversité au nom du « business case » : de la valorisation des différences au risque d'essentialisation. La promotion de la mixité au nom d'un management au féminin. Le marketing ethnique.

Les organisations ont-elles un genre ? Le rôle des pratiques et des normes organisationnelles dans la formation du plafond de verre.

Le quota de femmes dans les CA : bilan en Europe. Dans les comités exécutifs.

Les femmes dans les organisations renforcent-elles les inégalités de genre ? (Le phénomène de la reine des abeilles)

Le label diversité, genèse et étude de cas.

L'inclusion des travailleurs handicapés : les stéréotypes sur le handicap, l'action positive

L'âgisme, l'employabilité des seniors et le maintien des compétences en seconde partie de carrière

Bibliographie - Bibliography :

Arrow K. J. « What has economics to say about racial discrimination? », *Journal of Economic Perspectives*, V.12, n°2, Spring, 1998, p.91-100

Barth I. et C. Falcoz, *Nouvelles perspectives en management de la diversité- Egalité, discrimination et diversité dans l'emploi*, éd. EMS, 2010

Becker. G. *The economics of discrimination*, The University of Chicago Press, 1957

Bessone M. et D. Sabbagh, *Race, racisme et discriminations. Anthologie de textes fondamentaux*, Paris, Hermann Editeurs, 2015

Carcillo S. et M.A. Valfort, *Les discriminations au travail, Femmes, ethnicité, religion, âge, apparence, LGBT*, Presses de la FNSP, 2018

Défenseur des Droits, *Rapport Discriminations et origines : l'urgence d'agir*, 2020

Doytcheva M., *Politiques de la diversité. Sociologie des discriminations et des politiques antidiscriminatoires au travail*, Bruxelles, P.I.E. Peter Lang, 2015

Glover D., A. Pallais, W. Pariente, « Discrimination as a self-fulfilling prophecy : evidence from french grocery stores » *The Quarterly Journal of Economics*, 132 (3), 2017

Hamilton Krieger L., *Un problème de catégories : stéréotypes et lutte contre les discriminations*, SciencesPo French-American Foundation, 2008

Hirigoyen M.F. *Le harcèlement moral au travail*, Puf, 2017

Kahneman D., *Système 1, système 2, Les deux vitesses de la pensée*, Flammarion, 2011

Leyens J.-P., Yzerbyt V. et Schadron G., *Stéréotypes et cognition sociale*, Bruxelles, Mardaga, 1996

Phelps E. « The statistical theory of racism and sexism », *The American Economic Review*, vol.62, n°4, sept., 1972, p.659-661

Piermattéo A., H. Cléty, S. Schoenenberger, C. Demarey, (dir.) *Qualité de vie et santé au travail : théorie et pratiques*, Presses universitaires du Septentrion, 2022

Quillian L. et al. « Do Some Countries Discriminate More? » *Sociological Science*, June 2019

Revillard A., *Handicap et travail*, Presses de la FNSP, 2019

Senik C., *Bien-être au travail. Ce qui compte*, Presses de la FNSP, 2020

