

Module 304

Spécialisation Management Humain (MAS/CAS en Management Humain)

Crédits ECTS : 2 (2 jours en présentiel + ½ jour à distance)

Lieu : Fribourg

Management interculturel et gestion de la diversité

La gestion de la diversité et le management interculturel sont aujourd'hui des dossiers clés des responsables RH et des managers de Suisse romande, et pas seulement dans les entreprises et organisation internationales. Le module a été conçu pour mieux comprendre les enjeux d'une diversité culturelle croissante, et pour y préparer les participants.

Objectifs

- > Comprendre la dynamique culturelle des pratiques de management en identifiant différentes sphères d'influence culturelles : cultures nationales, d'entreprise, de métier...
- > Analyser les enjeux et les difficultés de la gestion d'équipes multiculturelles
- > Identifier ce que sont les compétences interculturelles et les instruments qui permettent de les évaluer et de les développer
- > Développer une plus grande sensibilité aux problématiques de gestion de la différence et des identités au travail
- > Identifier les identités pertinentes dans son contexte de travail et diagnostiquer les problématiques sous-jacentes (discrimination au travail par exemple)
- > Comprendre les enjeux de la gestion de la diversité pour les entreprises suisses et son entreprise en particulier
- > Développer et suivre des actions ou un programme en matière de gestion de la diversité

Plan de la formation

Les plans de formation sont donnés à titre indicatif, les enseignants étant libres de modifier le programme.

Jour 1

Cultures et gestion d'équipes multiculturelles

- > Décrire la culture : catégories et dimensions permettant de décrire les différences culturelles en environnement professionnel
- > Gérer les équipes multiculturelles de projet
- > Développer des compétences interculturelles

Contexte national et intégration

- > Enjeux de la multiculturalité dans les organisations suisses
- > Pratiques RH et intégration de migrants qualifiés

Jour 2

Gestion de la diversité

> De l'unité à la diversité : évolution des modes de pensées, stratégies et pratiques en matière de diversité / Définition et enjeux de la diversité

Jour 3

Gestion de la diversité

> De l'unité à la diversité : des politiques de diversité aux actions concrètes, et leur valeur ajoutée.

Lectures de référence

Les lectures de référence sont fournies :

> Barmeyer, C. I., Davoine, E., & Gusewell, A. (2008). **Développer les compétences interculturelles: le cas du groupe BOSCH**. J. M. Peretti (sous la direction de), *Tous talentueux*, Editions Eyrolles, 347-354.

> Chevrier, S. (2015). **La gestion prend-elle les cultures au sérieux ?** *Le débat*, (3), 147-159.

> Cornet, A., & Warland, P. (2008). **La gestion de la diversité des ressources humaines dans les entreprises et organisations**. Editions de l'Université de Liège. Lire notamment les pages 11 à 17 et 31 à 91.

> Davoine, E. (2021) « **Cultures et Gestion des ressources humaines** » in R. Beaujolin, E. Oiry : *Les grands courants en GRH*, Editions EMS, pp. 53-67

> Davoine, E. ; Salamin, X. (2022). **Facteurs culturels de l'intégration du personnel soignant étranger : une étude exploratoire dans le secteur suisse de la santé**. In Davoine, Eric ; Furrer, Olivier (ed.). *Les défis de l'internationalisation des organisations*. Vuibert Atlas-AFMI. pp.115-136

> Dobbin, F., & Kalev, A. (2016). **DIVERSITY why diversity programs fail and what works better**. Harvard Business Review, 94(7-8), 52-60.

> Klein, O., Wollast, R. & Eberlen, J. (2018). **Chapitre 2. Cognitions, attitudes et comportements intergroupes**. Dans : Klea Faniko éd., *Psychologie de la discrimination et des préjugés: De la théorie à la pratique* (pp. 37-54). Louvain-la-Neuve : De Boeck Supérieur. <https://doi.org/10.3917/dbu.fanik.2018.01.0037>

> Taillandier-Schmitt, A. (2018). **Chapitre 15. Action positive, discrimination positive : un levier efficace contre les discriminations ?**. Dans : Klea Faniko éd., *Psychologie de la discrimination et des préjugés: De la théorie à la pratique* (pp. 231-244). Louvain-la-Neuve : De Boeck Supérieur. <https://doi.org/10.3917/dbu.fanik.2018.01.0231>

> Tisserant, P. & Leymarie, S. (2018). **Chapitre 16. Politiques de gestion et idéologies de la diversité dans les organisations**. Dans : Klea Faniko éd., *Psychologie de la discrimination*

et des préjugés : De la théorie à la pratique (pp. 245-257). Louvain-la-Neuve: De Boeck Supérieur. <https://doi.org/10.3917/dbu.fanik.2018.01.0245>

Evaluation

Travail d'appropriation et de synthèse remis par chaque participant 30 jours après la formation.

Intervenants



Eric Davoine, Professeur, titulaire de la chaire ressources humaines et organisations, Université de Fribourg.

Membre du comité scientifique, responsable de la spécialisation ressources humaines, responsable scientifique des modules 302 « Questions philosophiques du management », 104 « Gestion des compétences » et 304 « Management interculturel et gestion de la diversité ».

[Page perso >](#)



Erwan Bellard, Docteur ès sciences économiques et sociales, chargé d'enseignement, Université de Genève.

Membre du comité scientifique, responsable scientifique des modules « Environnement des organisations » et « Travailler en équipe : Performance, créativité et interdisciplinarité » et intervenant dans les modules « Ressources Humaines » et « Management interculturel et gestion de la diversité ».

Relation avec le programme

Ce cours fait partie de la spécialisation Management Humain du MAS/CAS en Management Humain.