

MANAGER

N°9

Manque d'adaptabilité et de motivation, résistance à l'autorité... Les jeunes auraient-ils perdu le sens du travail... un stéréotype que l'on peut trouver en entreprise.

Les générations « Y et Z », entretiennent des relations nouvelles avec les notions de transparence, de partage, mais aussi avec l'idée même de hiérarchie et de gestion du temps.

D'autres stéréotypes ont la vie dure en entreprise. Les femmes par exemple qui subissent encore le phénomène de plafond de verre dans leur évolution de carrière et de rémunération.

L'évolution sociologique, marquée par la précarisation de l'emploi, la recherche d'un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle, le consumérisme accentue les risques de préjugés.

Le management par la compétence contribue au maintien de l'équilibre des populations avec la prise en compte de ses spécificités, reflet de la société civile.

Le tutorat peut être une réponse adaptée à la gestion des âges dans l'entreprise. Il favorisera à la fois l'intégration des jeunes, la transmission de compétences détenues par des seniors et la capitalisation de ces compétences pour l'entreprise. Parfois un accompagnement peut être nécessaire afin de garantir une communication et une compréhension mutuelle entre les générations.

Le management de la diversité, en profitant au mieux de toutes les sensibilités, est une force pour l'entreprise.

Le management de la différence

Jusqu'à la fin des années 2000, la tendance a été à l'uniformisation et à la standardisation des méthodes de management. Aujourd'hui, la question de la lutte contre les discriminations (à l'embauche, limitation de l'évolution de carrière -plafond de verre*, niveau de rémunération plus bas,...) le montre, la diversité des ressources humaines s'accroît sur un plan générationnel, culturel et identitaire.

S.B. Malinbaum
USF 2012

MANAGER LES DIVERSITÉS



VOTRE AUTODIAGNOSTIC

- Un système de tutorat a-t-il été mis en place dans l'organisation ? **OUI NON**
- Le management des jeunes au quotidien est-il parfois source de conflit ? **OUI NON**
- Est-ce que la pyramide des âges est équilibrée dans votre organisation ? **OUI NON**
- Est-ce que la cohabitation des âges facilite l'activité de l'organisation ? **OUI NON**
- Des femmes occupent-elles des postes à responsabilité dans votre organisation ? **OUI NON**
- Les femmes ayant fonction d'autorité se voient-elles parfois malmenées dans les équipes ? **OUI NON**

FOCUS : L'ELABORATION DU RAPPORT DE SITUATION COMPAREE (RSC)*

Obligatoire dans les entreprises de plus de 50 salariés, le RSC (inclus dans le rapport annuel unique pour les moins de 300 salariés) est un élément indispensable à la négociation collective quant à l'égalité professionnelle. Il permet d'identifier les inégalités entre les salariés hommes et femmes de l'entreprise afin de définir les actions possibles pour y remédier. Elaboré chaque année et soumis à la consultation du comité d'entreprise ou des délégués du personnel. Pour les RH et managers, le RSC sert « à faire un état des lieux et à voir les évolutions », « à mettre en lumière les carences », « il donne une base de discussion [avec les partenaires sociaux], des éléments factuels pour regarder la situation objectivement ».

LES BONNES PRATIQUES OBSERVÉES

- **L'apprentissage ou l'alternance :** <https://www.alternance.emploi.gouv.fr/>
- **La gestion du fait religieux en entreprise :** http://www.afmd.fr/IMG/pdf_AFMD-DIVERSITE-RELIGIEUSE-web.pdf
- **Le projet Ecoles et Entreprises :** <http://www.dijon-capnord.fr/la-decouverte-du-monde-de-lentreprise/>
- **La formation et le coaching des managers**

<http://lamallette-rse.org/wp-content/uploads/2014/10/Guide-Suppression-des-%C3%A9cartes-de-r%C3%A9mun%C3%A9ration-femmes-hommes-FACE-H%C3%A9rault.pdf>

CONTACTS UTILES

Cap Nord (Projet Ecole et entreprise) Chambre des métiers, CCI, Branches PROFESSIONNELLES

Association Française des Managers de la Diversité, DIRECCTE, FETE (femmes égalité emploi)

LES POINTS MAJEURS

- Former les managers, et plus largement les équipes, à la lutte contre les stéréotypes.
- Différentes approches managériales peuvent aider les managers à booster les potentiels dans l'entreprise :
- Le management participatif pour aider à explorer et à exploiter toute opportunité en servant un but partagé.
- Le management situationnel (adapter son style de management au niveau de développement de chaque partie prenante).
- Le management coopératif*, le gagnant-gagnant (partage équitable des résultats), le partenariat.
- Le management de proximité (géographique, temporel, social, émotionnel) et la pyramide inversée de la révolution managériale, celle de la croissance par la confiance : "Faites confiance à vos employés !" (Vineet Nayar)

VOICI CE QUE J'Y GAGNE

- Un équilibre managérial facilité par l'équilibre des populations
- Des clés de compréhension quant aux caractéristiques et attentes des différents publics
- Une meilleure coopération entre les collaborateurs
- Des leviers pour l'amélioration du climat social au sein de l'entreprise
- Une meilleure créativité
- De nouveaux talents