La gestion de la diversité mise à l'épreuve : le cas du groupe Crédit Agricole SA (Document en Français)

Accès au(x) document(s)

Accéder au(x) document(s) :

https://docassas.u-paris2.fr/nuxeo/site/esupversions/2f9e757d-d90c-49b3-883c-6b165158461c

Ce document est protégé en vertu du Code de la Propriété Intellectuelle.

Modalités de diffusion de la thèse :

- **Thèse consultable sur internet, en texte intégral.**

Informations sur les contributeurs

Auteur : Maizeray Lidwine
Date de soutenance : 21-11-2014

Directeur(s) de thèse : Voynnet-Fourboul Catherine

Etablissement de soutenance : Paris 2
Ecole doctorale : École doctorale des sciences économiques et gestion, sciences de l'information et de la communication (Paris)

Informations générales

Discipline : Sciences de gestion
Classification : Gestion et organisation de l'entreprise

Mots-clés libres : Politique diversité, Acteurs relais, Acteurs bénéficiaires, Parties prenantes, Démotivation, Ralentissement, Recherche qualitative, Constructivisme, France
Mots-clés :

- Gestion interculturelle - France
- Multiculturalisme en milieu de travail - France
- Personnel -- Motivation - France
- Comportement organisationnel - France
- Constructivisme (sociologie)

Résumé : La pression institutionnelle des lois et des associations ainsi que la recherche d'une performance économique, combinée à des attentes diverses engendrent un écart de perception entre l'idée d'une politique idéale et la réalité de la diversité éprouvée par les acteurs au sein de leur organisation. Cet écart conduit à des formes de démotivation propices à gêner et ralentir la mise en oeuvre d'une politique diversité. Comment, de fait, atténuer l'inévitable essoufflement du management de la diversité? Une fois analysées les raisons pour lesquelles les acteurs d'une organisation comme le groupe Crédit Agricole S.A. sont ralentis dans le déploiement d'une politique diversité de type inclusive, cette thèse apporte des solutions concrètes pour pratiquer une gestion de la diversité plus proche des attentes des acteurs. A partir d'une triangulation de données dans le cadre d'une méthodologie qualitative,l'inclusion n'est pas forcément apparue comme l'attente principale des acteurs. L'observation participante, l'étude de cas principale éclairée par 3 cas complémentaires, 55 entretiens (15 sur la diversité + 40 relatifs à la dimension handicap) permettent ainsi d'apporter des propositions managériales pour répondre à l'attente principale des acteurs qu'est le besoin de dialoguer, au sens de converser. La première étape consiste à identifier les acteurs susceptibles d'être démotivés pour ensuite les (re)mobiliser en leur (re)donnant la parole. Redonner la parole ne signifie pas forcément la mise en place de procédures formelles, mais plus précisément prendre le temps d'échanger, créer un temps partagé et ainsi instaurer une meilleure qualité de vie au travail.

Informations techniques

Type de contenu : Text
Format : PDF

Informations complémentaires

Entrepôt d'origine : star
Identifiant : 2014PA020057
Type de ressource : Thèse