




5.00 crédits	45.0 h	Q2
--------------	--------	----

Enseignants	Brenton Scott ;Fontaine Bénédicte ;
Langue d'enseignement	Français
Lieu du cours	Louvain-la-Neuve
Thèmes abordés	<p>L'objectif de cet enseignement pluridisciplinaire est de permettre aux étudiant-es de comprendre et d'appréhender le phénomène de la diversité telle qu'elle est vécue et gérée dans les organisations, et ce à travers différentes approches (sciences juridiques, anthropologie, sociologie, communication). Pour ce faire, il s'agit d'équiper les étudiant-es de cadres d'analyse leur permettant de décrypter la complexité des enjeux sous-tendant les malaises, conflits, revendications et compromis qui émergent dans ces contextes autour des questions de diversité.</p> <p>Les questions de gestion de la diversité (telles qu'elles se posent dans différents milieux professionnels) appellent en effet des cadres interprétatifs pluriels permettant d'en saisir toute la complexité. Le cours devra permettre aux étudiant-es de comprendre ces faits socio-culturels de manière systémique et non-réductrice. Le cours articulera des contenus théoriques à des études de cas concrets.</p> <p>La première partie du cours déconstruira et définira la notion de diversité dans ses différentes dimensions (genre, classe, race, âge, validisme, religion et convictions, orientation sexuelle...). Il s'agira également de retracer la genèse de cette catégorie d'action publique et de la situer par rapport à des concepts proches (ex. égalité, parité, inclusion, discrimination) ou des phénomènes connexes (ex. appartenance, identité, chocs culturels, questions de normes, conflits).</p> <p>La deuxième partie présentera les aspects légaux et cadres juridiques qui alimentent les politiques publiques et organisationnelles (discrimination, racisme, sexisme, règlement de travail, question de neutralité...).</p> <p>La troisième partie, reviendra sur les modèles de (co-)gestion et de gouvernance de la diversité dans les organisations. Les enjeux liés à la diversité seront mis en relation avec les différentes formes d'organisation et de gouvernance (publique, privée, ASBL coopérative, etc.), les cultures et valeurs des entreprises, sachant que les cas abordés dans ce cours sont tous spécifiquement ancrés dans les sociétés européennes, notamment encadrées par des formes de laïcité politique et de pluralisme démocratique.</p>
Acquis d'apprentissage	<p>A la fin de cette unité d'enseignement, l'étudiant est capable de :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1 Maîtriser les connaissances qui permettent d'expliquer et de comprendre le comportement des individus et des groupes lorsque ceux-ci sont confrontés à des interlocuteurs appartenant à d'autres cultures, au sens large, que la leur. 2 Maîtriser les connaissances, issues de plusieurs disciplines, qui permettent d'expliquer et de comprendre les enjeux liés à la diversité (présentée de manière intersectionnelle) dans les cadres organisationnels, ainsi que pouvoir distinguer cette notion d'autres proches. 3 Développer une approche systémique des phénomènes étudiés, en les appréhendant dans toute leur complexité. 4 Analyser et critiquer de manière argumentée les situations concrètes, à travers des études de cas mettant en jeu la diversité. 5 Savoir mobiliser les outils pluridisciplinaires permettant de décrypter les réponses relationnelles et organisationnelles construites par les acteurs en situations. 6 Adopter une posture critique et réflexive vis-à-vis de soi-même et d'autrui face aux situations de diversité.
Modes d'évaluation des acquis des étudiants	Audit de diversité (8 points) et stratégie organisationnelle (12 points), en français ou en anglais.

Méthodes d'enseignement	Ateliers interactifs et apprentissage par problèmes, avec lectures préparatoires.
Contenu	La gestion de la diversité pour attirer et retenir les meilleurs employés, alors que les normes et les attentes ont fondamentalement changé d'une génération à l'autre, exige de repenser radicalement les stratégies de leadership et de nouvelles méthodes de travail. En outre, la licence sociale accordée aux organisations pour opérer de manière éthique dans une multiplicité de contextes différents à travers le monde est de plus en plus examinée et soumise à des pressions collectives pour s'adapter. Alors que les discours publics et politiques semblent de plus en plus souvent polarisés, dans la compétition mondiale pour les talents, les organisations professionnelles ont plus qu'un simple impératif moral d'être à l'avant-garde en embrassant et en encourageant la diversité. Il ne s'agit pas de sous-estimer les forces systématiques et institutionnalisées qui contrebalancent ces efforts, ni l'appréhension lorsque l'on nous demande de nous pencher sur notre propre inconfort.
Ressources en ligne	Les supports de cours sont déposés sur le site Moodle du cours.
Bibliographie	Bendl, Regine, and others (eds), The Oxford Handbook of Diversity in Organizations (2015; online edn, Oxford Academic, 19 Jan. 2016). Roberson, Quinetta M. (ed.), The Oxford Handbook of Diversity and Work, Oxford Library of Psychology (2013; online edn, Oxford Academic, 1 Oct. 2013).
Autres infos	Ce cours est bilingue (FR-EN).
Faculté ou entité en charge:	ESPO

Programmes / formations proposant cette unité d'enseignement (UE)				
Intitulé du programme	Sigle	Crédits	Prérequis	Acquis d'apprentissage
Master [120] en sociologie	SOC2M	5		
Master [120] en sciences de la population et du développement	SPED2M	5		
Master [120] en sciences politiques, orientation générale	SPOL2M	5		
Master [120] en gestion des ressources humaines	GRH2M	5		