

Quels sont les freins à une plus grande diversité à l'intérieur de mon organisation ?

Sabine FONTI BIASI, spécialisation Ressources Humaines

Directeur de mémoire : Dr. Erwan BELLARD, Université de Genève

Expert : Pierre COUCOURDE, Université de Genève

Janvier 2014

Quels sont les freins à une plus grande diversité à l'intérieur de mon organisation ?

Sabine FONTI BIASI

Résumé

Banquier Privé Britannique, la Banque Coutts est une organisation internationale depuis de nombreuses années. De ce fait, c'est une entreprise multiculturelle avec ses atouts et ses challenges. Nous nous sommes alors posé la question "quels sont les freins à une plus grande diversité dans la succursale de Genève". Pour cela nous avons mené des entretiens semi structurés avec 10 employés, ces-derniers étant des cadres et des non cadres, travaillant à temps plein ou à temps partiel, de sexes et d'âge différents. Nous avons alors cherché à comprendre les mécanismes empêchant une plus grande diversité au sein de la banque. Nos résultats nous ont permis de regrouper les points soulevés par thèmes qui sont approfondi dans les chapitres du mémoire. On parlera de la culture organisationnelle, de la politique de recrutement, de l'évolution des carrières et du plafond de verre, des conditions de travail plus exactement de concilier la vie professionnelle et de la vie privée, de la politique de rémunération et du rôle du manager.

Dans l'analyse nous avons alors pu constater que les freins venaient de l'organisation, de l'individu et de la société. Nous avons également mis en exergue des comportements et processus discriminatoires.

Mots Clés

Discrimination, égalité entre les hommes et les femmes, plafond de verre, leadership, femmes mangers, égalité des chances, égalité de traitement, ségrégation verticale et horizontale