

DU 28 AU 30 OCTOBRE 2020

**Appel à communications du 31ème Congrès de l’AGRH**

à Tours

**« Vers une approche inclusive de la GRH ? »**



Promotion de la « Diversité et de l’Inclusion » en entreprise, réflexions sur la « culture inclusive », approche par le « management inclusif », la mobilisation du concept d’inclusion, concept initialement étudié sous l’angle de l’inclusion sociale et de l’inclusion scolaire, s’est largement développée ces dernières années au niveau des organisations (Roberson, 2006 ; Shore et *al.*, 2011 ; Nishii, 2013 ; Mitchell et *al*., 2015). Shore et al. (2011) définissent l’inclusion comme le degré́ à partir duquel un individu se perçoit comme un membre d’un groupe au sein duquel ses « besoins » d’appartenance et de singularité sont satisfaits. Comme le suggère Nishii (2013), les environnements inclusifs sont caractérisés par un engagement collectif destiné à intégrer des identités variées en vue de créer de nouvelles compétences. Cette responsabilité́ implique que chacun puisse s’épanouir professionnellement sans avoir à se conformer à une norme et en étant reconnu pour ce qu’il est. Traiter les questions liées à l’inclusion amène également au sujet de la régulation du sentiment de justice sociale chez les individus. Il est vrai que le thème de la reconnaissance s’avère être d’actualité car les principales préoccupations économiques et sociales s’orientent autour de cet aspect de la gestion des ressources humaines : montée de l’individualisme, fragilisation des solidarités, perte de sens dans le contenu du travail, perte de repères par rapport aux pratiques managériales, recherche de lien social, rôle majeur des technologies de l’information et de la communication dans la vie privée comme dans la vie professionnelle.

Considérer la question de l’inclusion dans le monde professionnel ne peut se limiter à l’organisation et doit envisager l’évolution du travail et l’accès à celui-ci pour penser un environnement inclusif. En effet, dans un contexte d’inégalités persistantes, les mondes de l’emploi et de la formation ont connu de profondes mutations ces dernières années. Par exemple, avec l’évolution numérique et la digitalisation, la fin de la dernière décennie a accru la possibilité́ de mettre en lien l’offre et la demande de services par des plateformes dans une nouvelle économie collaborative. Dès lors, la promesse d’inclusion par le travail que supposent ces nouveaux modèles suscite un vif intérêt et interroge sur leur capacité́ à réellement donner accès à l’emploi à tous.

Le tour d’horizon à propos de l’inclusion dans la gestion des ressources humaines amène à envisager la question du territoire et des réseaux. En effet, les territoires s’organisent pour créer davantage d’inclusion économique et sociale par le biais de projets visant le développement local durable et inclusif. La société́ intégrative a cédé la place à la société́ inclusive (Bouquet, 2015), laquelle cherche à identifier les conditions et pratiques visant à inclure ses populations et à leur permettre de participer à la vie en société́ aux niveaux économique, social et culturel (Gardien, 2015). À ce sujet, la collaboration entre les acteurs d’un territoire (institutionnels, associations, petites et grandes entreprises, etc.) est importante et soulève la dimension réticulaire d’une volonté́ territoriale de favoriser l’inclusion. L’identification et la mise en relation des acteurs et des ressources pouvant contribuer à la réussite d’une telle démarche autour d’une problématique commune constitue ainsi un enjeu primordial et nul doute que les services RH des différentes organisations et autres acteurs de l’emploi et de la formation ont un rôle à jouer dans cet enjeu sociétal.

Dans ce contexte, de nombreuses questions se posent quant aux rôles de la gestion des ressources humaines :

* En quoi l’inclusion d’individus aux parcours atypiques fait évoluer les organisations ?
* Dans quelle mesure la GRH permet-elle de révéler et promouvoir les singularités ?
* Quelles pratiques RH peuvent favoriser l’inclusion ?
* Comment accompagner les managers dans des modes de management plus inclusifs ?
* Face à la promotion de la singularité, quid de l’identité organisationnelle ? De l’identité professionnelle ?
* Dans quelle mesure peut-on parler de culture organisationnelle inclusive ?
* En quoi une politique RH volontaire d’inclusion modifie les pratiques de recrutement, de développement des organisations ?
* Les politiques d’inclusion sont-elles une nouvelle voie pour la qualité de vie au travail ?
* Quelles limites organisationnelles ou territoriales aux politiques RH inclusives ?
* En quoi les démarches inclusives faciliteraient-elles la gestion des nombreux défis organisationnels que soulève l’intelligence artificielle ?
* Quelle convergence entre les discours inclusifs et les actions tangibles des organisations ?
* Comment penser les relations entre individus dans des structures virtuelles et souvent éclatées ?
* Dans quelle mesure l’approche inclusive permet-elle de d’enrichir les politiques de gestion de la diversité, de la mixité ou du capital humain ?
* Quelles démarches de responsabilité sociale concourent à l’inclusion dans l’emploi ?

Au-delà de cette thématique, toutes les contributions témoignant de recherches contemporaines en GRH seront également les bienvenues. Par ailleurs, les contributions en langue anglaise sont tout à fait envisageables.

**Références bibliographiques :**

Bouquet B., (2015), L’inclusion : approche socio-sémantique, Vie sociale, 11(3), p.  15-25

Gardien E., (2015), L’inclusion en pratiques : L’exemple de JAG, une ONG de personnes polyhandicapées vivant au cœur de la société suédoise, Vie sociale, 11(3), p. 81-95

Mitchell R., Boyle B., Parker V., Giles M., Chiang V. & Joyce P. (2015). Managing Inclusiveness and Diversity in Teams: How Leader Inclusiveness Affects Performance through Status and Team Identity. *Human Resource Management,* 54(2), 217-239.

Nishii, L.H. (2013), The Benefits of Climate for Inclusion for Gender-Diverse Groups. *Academy of Management Journal,*56(6), 1754-1774.

Roberson, Q. M. (2006). Disentangling the Meanings of Diversity and Inclusion in Organizations. *Group & Organization Management,*31(2), 212-236.

Shore, L. M., Randel, A. E., Chung, B. G., Dean, M. A., Ehrhart, K. H., & Singh, G. (2011). Inclusion and Diversity in Work Groups: A Review and Model for Future Research. *Journal of Management,* 37(4), 1262–1289.

**Calendrier des soumissions :**

Les soumissions devront être déposées sur le site : https://agrh2020.sciencesconf.org (site en cours de construction).

* 1er mars 2020 : dépôt des intentions de communication.
* *10 avril 2020* : dépôt des **communications** sur la plateforme du congrès AGRH Tours 2020.
* *12 juin 2020* : date limite de réception des textes avec les modifications demandées.
* *30 septembre 2020* : propositions de communication à un **atelier doctoral**

Les propositions de communication se feront dans le cadre du thème de l’AGRH et s’intégreront dans le cadre **d’ateliers classiques ou deTRACKS**.

**Les TRACKS sont des sessions thématiques de l'AGRH d'une demi-journée à une journée.** Elles sont animées par un groupe spécifique d'organisateurs mais les communications sont évaluées selon les mêmes modalités que les communications soumises dans le programme général. La liste des TRACKS est disponible sur le site du congrès AGRH 2020.

Il est également possible de proposer des projets de **symposium**. Date limite de dépôt : *30 juin 2020*. Les symposiums visent à développer les échanges avec le monde socio-économique. Ce format consiste aussi à favoriser des sessions dédiées à une thématique commune à travers la proposition concertée de plusieurs communications articulées autour d’un sujet novateur, important, émergent ou d’actualité.

.

Cinq prix seront remis à l’occasion du 31ème congrès de l’AGRH Tours 2020 : prix de la meilleure communication, prix de la meilleure communication « jeune chercheur », prix du meilleur cas de GRH et de l’innovation pédagogique, prix du meilleur évaluateur et prix de la meilleure communication atelier doctoral.

Une sélection des meilleures communications sera publiée dans la revue @grh.

**Comité d'organisation :** Jocelyne Abraham, Elise Bonneveux, Adeline Gilson, Annabelle Hulin, Typhaine Lebègue, Adama Ndiaye, Séverine Ventolini.

**Présidence du Comité scientifique** : Charles-Henri Besseyre des Horts (AGRH), Eric Davoine (AGRH), Florence Noguera (AGRH), Annabelle Hulin (IAE de Tours, VALLOREM), Séverine Ventolini (IAE de Tours, VALLOREM).

Pour toute information complémentaire, consulter le site internet du congrès : **https://agrh2020.sciencesconf.org**

Contact : agrh2020@univ-tours.fr