



35ème Congrès de l'AGRH

Barcelone, 23, 24 et 25 octobre 2024

Entre fragmentation et hybridation des mondes du travail
quelle(s) GRH demain ?

TRACK « Diversité, Équité, Égalité et Inclusion »

Proposé par Groupe de Recherche Thématique AGRH « Diversité et Égalité Professionnelle »

Animation : Sophia Belghiti-Mahut (Université Montpellier3); Anne-Françoise Bender (CNAM), Annie Cornet (HEC-Liège) ; Alain Klarsfeld (TBS Business School); Christine Naschberger (Audencia), Sabrina Pérugien (Université Savoie Mont Blanc)

Dans un contexte de changement perpétuel, l'intelligence artificielle (IA), l'hybridation des organisations ainsi que celles des formes de travail posent des défis certains aux chercheurs et praticiens en GRH.

Mais, alors que la réflexion prend pour objet l'adaptation aux prochaines organisations de travail, nous ne pouvons pas nous permettre de perdre de vue le travail qu'il reste à faire en matière d'égalité, diversité, et d'inclusion. Les environnements hybrides, l'IA peuvent, en effet, être à la fois un accélérateur et un frein aux objectifs d'égalité et d'inclusion.

La multitude et la succession de lois, initiatives, mesures et actions relatives à cette question, contrastent avec la lenteur des progrès mesurés. Cette lenteur questionne la capacité des organisations, des individus, et de nos sociétés entières à accepter et à adopter les changements fondamentaux qui s'imposent. L'Etat s'empare de l'égalité professionnelle pour l'ériger comme levier de transformation de la Fonction Publique. Les plans d'actions en faveur de l'égalité professionnelle sont rendus obligatoires par la loi de transformation de la Fonction (2019), et entrent cette année (2021) dans leur phase de mise en œuvre pour les administrations publiques. Dispose-t-on de suffisamment de connaissances pour accélérer l'acceptation de tous ces changements nécessaires ? Comment penser dans un environnement hybride la question de l'égalité, de la diversité et de l'inclusion ?

L'objectif du Track 'diversité, égalité et inclusion' est de faire progresser et de diffuser les connaissances et les nouvelles recherches relatives au genre, à la diversité, et à l'égalité et l'inclusion.

Nous invitons les chercheur.e.s universitaires et les praticien.ne.s à soumettre des contributions théoriques et empiriques questionnant aussi bien les concepts que les pratiques professionnelles.

Les propositions pourront tenter de traiter de toutes les thématiques en relation avec les questions de diversité, de genre ou d'égalité dans les organisations, et ce, sous une variété de perspectives.

Références

- Belghiti-Mahut S, Briole A., « Chapitre 29. Gestion de la diversité et logique organisationnelle : une relation problématique », dans : Soufyane Frimousse éd., *Ressources humaines et responsabilités sociétales. Mélanges en l'honneur de Jean-Marie Peretti*. Caen, EMS Editions, « Questions de société », 2014, p. 289-297.
- Bender, A. F., Klarsfeld, A., & Laufer, J. (2010). Equality and diversity in the French context. In *International Handbook on Diversity Management at Work: Country Perspectives on Diversity and Equal Treatment* (pp.83-108). Cheltenham, UK: Edward Elgar.
- Bender, A. F., Klarsfeld, A., & Naschberger, C. (2018). Management de la Diversité des ressources humaines : études empiriques et cas d'entreprises, vue d'ensemble, in *Management de la Diversité des ressources humaines : études empiriques et cas d'entreprises*. Paris : Vuibert – collection AGRH.
- Cornet A., Jacqueline Laufer J., Belghiti-Mahut S. (dir). (2008), GRH et genre. Les défis de l'égalité hommes-femmes. Paris, Vuibert, coll. « A GRH ».
- Ozbilgin O., Chanlat J-F. (2017). Management & Diversité : perspectives from different national contexts. Emerald Group Publishing.
- Scambor, E., Bergmann, N., Wojnicka, K., Belghiti-Mahut, S., Hearn, J., Holter, Ø. G., Gärtner, M., Hrženjak, M., Scambor, C., & White, A. (2014). Men and gender equality: European insights. *Men and Masculinities*, 17(5):552-577.