

APPEL A CONTRIBUTIONS

L'organisation inclusive

Coordinateurs

Elise Bonneveux
Université de Tours

Séverine Ventolini
Université de Tours

Calendrier prévisionnel

13 mars 2023

Date limite soumissions

3 juin 2023

Avis aux auteurs

10 juillet 2023

Soumission des manuscrits révisés

2 octobre 2023

Avis définitif

20 octobre 2023

Soumission de la version finale

Comment soumettre ?

www.manuscriptmanager.net/ripco

Contact

contact@ripco-online.com

L'inclusion est devenue un sujet central pour les organisations que ce soit en termes de RSE, d'image employeur ou encore de management (Kele et al., 2022). L'inclusion intéresse à la fois le monde académique et professionnel (CIPD, 2019 ; Ferdman & Deane, 2014 ; Mor Barak, 2005 ; Rapport Borello, 2019). Ce concept est venu peu à peu se coller à la problématique de la diversité, invitant alors à réfléchir à la thématique globale de la diversité et de l'inclusion, voire à remplacer complètement le terme de diversité. Au-delà de l'évolution du discours, l'inclusion renvoie à une nouvelle approche des minorités et des singularités au sein des organisations, visant non plus à faire comprendre la nécessité de travailler avec l'hétérogénéité des profils qui peuvent exister et qui sont souvent marginalisés mais à intégrer tout le monde, quelles que soient les singularités, en éliminant toute barrière susceptible d'entraver cette participation (Robertson, 2006). Favoriser la diversité ne suffit pas à créer un climat inclusif (Ashikali et Groeneveld, 2015). Un environnement inclusif implique en effet que chacun ait la même opportunité de participer, indépendamment de la différence (Shore et al., 2018). Le concept d'inclusion est plus englobant, plus positif (Le et al., 2020). Là où la diversité peut faire l'objet d'actions réglementaires, l'inclusion relève de pratiques volontaires (Shore et al., 2018). Mettre l'accent sur la diversité vise à promouvoir les pratiques positives et proactives, celles qui permettent de tirer avantage de la diversité des profils. L'inclusion est une manière de travailler avec la diversité (Ferdman et Dean, 2014). Le concept d'inclusion n'est cependant pas univoque, au-delà des définitions (Adamson et al., 2021) il renvoie à des interprétations différentes. On constate dès lors le besoin d'une base théorique plus solide. Afin que chacun puisse se percevoir comme un membre d'un groupe au sein duquel ses « besoins d'appartenance et de singularité sont satisfaits » (Shore et al., 2011 ; 2018), il semble important de mieux comprendre les expériences et comportements individuels ainsi que les dynamiques collectives qui facilitent ou freinent l'inclusion mais également d'avoir un regard critique sur le concept et sa réalité au sein des organisations. Faire coïncider singularité et sentiment d'appartenance à un groupe reste un défi à la fois pour les individus issus de groupes marginalisés et pour les organisations. L'expérience de

L'organisation inclusive

l'inclusion ou de l'exclusion selon le type de singularité (genre, orientation sexuelle, origine ethnique, etc.) ou selon les contextes organisationnels peut varier et rendre les pratiques inclusives pour les uns inéquitables, voire excluantes pour les autres. La compréhension de ce que signifie l'inclusion peut également différer d'une organisation à une autre et induire des pratiques et comportements organisationnels hétérogènes. Dans ce numéro spécial, nous valoriserons tout type de contributions théoriques ou empiriques, quantitatives, qualitatives ou bien les deux. Plusieurs niveaux d'analyse, micro, méso et macro organisationnels (Adamson et al, 2021) peuvent être proposés, le but étant d'avoir une compréhension globale mais également fine de l'organisation inclusive.

Dans un premier temps, des contributions autour des conditions qui favorisent le sentiment d'inclusion sont attendues. En effet, individuellement se pose la question des identités et de la manière dont l'individu ressent la frontière d'être dans ou hors du groupe (Dovidio et al., 2016, 2017), l'expérience de se sentir accepté et de pouvoir se sentir pleinement inclus. Ce sentiment d'appartenance peut différer d'un individu à l'autre. Il s'agit ici de présenter des recherches autour de l'état psychologique individuel (Davies et al., 2019). En miroir, la place du groupe (Mor Barak et Chering, 1998 ; Shore et al., 2018), le rôle du manager (Bernstein et al., 2019 ; Shore et Chung, 2021) pour créer un climat inclusif sont tout autant d'éléments à étudier (Chung et al., 2020). Au-delà des pratiques Rh et managériales, le contexte organisationnel, sectoriel ou encore culturel dans lequel l'individu est intégré est également un élément à considérer. Avec la mondialisation et les entreprises multinationales, l'inclusion a en effet trouvé sa place dans de nombreuses économies émergentes (Nkomo et al., 2015). Certaines explorations de l'inclusion dans des contextes non occidentaux peuvent être proposées pour rendre compte des similitudes et/ou divergences, voire d'une nécessaire adaptation au moins sur le plan culturel (Kulkarni et al., 2016 ; Tang et al., 2015).

Un second type de contributions est attendu dans une mise en regard du concept d'inclusion et des comportements organisationnels ainsi que de la performance sociale des organisations. Ceci nous conduit à soulever plusieurs questions : L'inclusion est-elle toujours positive ? Dans quelle mesure influence-t-elle la justice organisationnelle ? la satisfaction au travail ? l'engagement ? la marque employeur (Ahmed, 2012) ?

etc. Par ailleurs, Ferdman (2017) souligne l'importance d'apprécier la complexité de l'inclusion en tant que processus et la nécessité de considérer les différents processus. Analyser la manière dont la prise en considération de l'inclusion modifie les pratiques organisationnelles peut venir alimenter la réflexion sur l'organisation inclusive.

Les contributions peuvent également, dans une certaine mesure, s'articuler autour des dynamiques de pouvoir qui se jouent autour de l'organisation inclusive. En effet en communiquant sur certaines singularités (Meisenbach et Hutshin, 2020), c'est également un processus politique qui s'enclenche, qui amène à faire bouger les lignes, à favoriser l'inclusion ou l'exclusion, remettant en question les processus à l'œuvre, les prises de décision, etc. Ceci n'est pas sans effet sur les individus de l'organisation et les collectifs de travail. Par ailleurs, les attentes individuelles et les pratiques organisationnelles peuvent se conjuguer à des dynamiques institutionnelles, de groupe de pression. On pense ici aux débats qui irriguent la société sur les effets de domination ainsi que de structuration de la société et des organisations autour du groupe dominant. A travers ce numéro spécial, nous espérons promouvoir des recherches qui évoquent le discours, les pratiques de l'inclusion mais également qui donnent à voir comment la politique inclusive prend forme au sein des contextes organisationnels et dans quelle mesure l'intégration des différentes singularités est réalisable. Nous espérons ainsi que ce numéro spécial permettra de répondre à plusieurs des questions listées ci-dessous :

- 1 En quoi le passage de la gestion de la diversité à l'inclusion a-t-il modifié les perceptions, comportements et pratiques organisationnelles ?
- 2 En quoi le discours du « tout inclusif » est-il pertinent et quelle(s) réalité(s) cela revêt-il ?
- 3 Quelle(s) forme(s) prennent les discours et les pratiques d'inclusion dans des contextes organisationnels, sectoriels, culturels différents ?
- 4 En quoi le concept d'inclusion questionne-t-il la notion de pouvoir au sein des organisations ?
- 5 Comment l'inclusion se manifeste-t-elle dans différents contextes pour différentes singularités ?
- 6 Quel(s) sont les paradoxes de l'inclusion ? Quels sont les contours de l'équation exclusion/inclusion ?

Références

- Adamson, M., Kelan, E., Lewis, P., Śliwa, M., & Rumens, N. (2021). Introduction: Critically interrogating inclusion in organizations. *Organization*, 28(2), 211-227.
- Ahmed, S. (2012) *On Being Included. Racism and Diversity in Institutional Life*. Durham, NC and London: Duke University Press.
- Ashikali, T., & Groeneveld, S. (2015). Diversity management in public organizations and its effect on employees' affective commitment: The role of transformational leadership and the inclusiveness of the organizational culture. *Review of Public Personnel Administration*, 35(2), 146-168
- Bernstein, R. S., Bulger, M., Salipante, P., et al. (2019) 'From Diversity to Inclusion to Equity: A Theory of Generative Interactions', *Journal of Business Ethics*. Published online before print May 23, doi: 10.1007/s10551-019-04180-1.
- Borello Jean-Marc (2018) « Donnons-nous les moyens de l'inclusion », Rapport à la Ministre du Travail (janvier).
- Chung, B. G., Ehrhart, K. H., Shore, L. M., Randel, A. E., Dean, M. A., & Kedharnath, U. (2020). Work group inclusion: Test of a scale and model. *Group & Organization Management*, 45(1), 75-102.
- CIPD (2019) *Building Inclusive Workplaces: Assessing the Evidence*. Research report, September. Retrieved from https://www.cipd.co.uk/Images/building-inclusive-workplaces-report-sept-2019_tcm18-64154.pdf
- Davies, S. E., Stoermer, S., & Froese, F. J. (2019). When the going gets tough: The influence of expatriate resilience and perceived organizational inclusion climate on work adjustment and turnover intentions. *The International Journal of Human Resource Management*, 30(8), 1393-1417.
- Dovidio, J. F., Gaertner, S. L., Ufkes, E. G., et al. (2016) 'Included but Invisible? Subtle Bias, Common Identity, and the Darker Side of "We"', *Social Issues and Policy Review*. 10: 4-44.
- Dovidio, J. F., Abad-Merino, S. and Tabernero, C. (2017) 'General Concepts about Inclusion in Organizations: A Psychological Approach to Understanding Diversity and Inclusion in Organizations', in A. Arenas, D. Di Marco, L. Munduate, et al. (eds) *Shaping Inclusive Workplaces through Social Dialogue*. *Industrial Relations & Conflict Management*, pp. 23-31. Cham: Springer.
- Ferdman B. M. & Deane B. R. (Eds.) (2014). *Diversity at work: The practice of inclusion*. Jossey-Bass/Wiley.
- Ferdman, B. M. (2017) 'Paradoxes of Inclusion: Understanding and Managing the Tensions of Diversity and Multiculturalism', *The Journal of Applied Behavioral Science*. 53(2): 235-63.
- Kele, J. E., & Cassell, C. M. (2022). The face of the firm: the impact of employer branding on diversity. *British Journal of Management*.
- Kulkarni, M., Boehm, S. A. and Basu, S. (2016) 'Workplace Inclusion of Persons with a Disability', *Equality, Diversity and Inclusion*. 35 (7-8): 397-414.
- Le, H., Johnson, C. P., & Fujimoto, Y. (2020). Organizational justice and climate for inclusion. *Personnel Review*, 50(1), 1-20.
- Meisenbach, R. J., & Hutchins, D. (2020). Stigma communication and power: Managing inclusion and exclusion in the workplace. In *Organizing Inclusion* (pp. 25-42). Routledge
- Mor Barak, M. E., Cherin, D. A., & Berkman, S. 1998. Organizational and personal dimensions in diversity climate: Ethnic and gender differences in employee perceptions. *Journal of Applied Behavioral Science*, 34: 82-104.
- Mor Barak M. E. (2005), *Managing diversity: toward a globally inclusive workplace*, *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 43(3).
- Nkomo, S. M., du Plessis, Y., Haq, R., et al. (2015) 'Diversity, employment equity policy and practice in emerging markets', in Horwitz F and Budhwar P (eds) *Handbook of human resource management in emerging markets*, pp. 195-225. Cheltenham and Northampton, MA: Edward Elgar.
- Roberson, Q. M. (2006) 'Disentangling the Meanings of Diversity and Inclusion in Organizations', *Group & Organization Management* 31(2): 212-36.
- Shore, L. M., Randel, A. E., Chung, B. G., et al. (2011) 'Inclusion and Diversity in Work Groups: A Review and Model for Future Research', *Journal of Management*. 37: 1262-89.
- Shore, L. M., Cleveland, J. N., & Sanchez, D. (2018). *Inclusive workplaces: A review and model*. *Human Resource Management Review*, 28(2), 176-189.
- Shore, L. M., & Chung, B. G. (2021). *Inclusive leadership: How leaders sustain or discourage work group inclusion*. *Group & Organization Management*
- Tang, N., Jiang, Y., Chen, C., et al. (2015) 'Inclusion and Inclusion Management in the Chinese Context: An Exploratory Study', *The International Journal of Human Resource Management*. 26(6): 856-74.

Soumission et processus de relecture

Les propositions d'articles pour ce numéro spécial doivent obligatoirement être soumises via notre plateforme de gestion des manuscrits : <https://ripco.manuscriptmanager.net/ripco>. Lors de la soumission, les auteurs doivent choisir le numéro spécial **Special Issue - The inclusive organization** dans le menu déroulant du champ « Si le manuscrit est destiné à un numéro spécial, choisissez dans la liste... » qui se trouve dans la page « DETAILS » de la soumission. Les propositions devront suivre les normes éditoriales de la revue : ripco-online.com/EN/avantSoumission.asp

Le processus d'évaluation des manuscrits du numéro spécial est le même que pour les numéros réguliers. Tous les articles soumis à la revue sont évalués selon le principe de l'examen en double aveugle. Tous les manuscrits soumis à nouveau passent par le même processus d'évaluation, et les évaluateurs précédemment sollicités donnent une évaluation basée sur la prise en compte des changements suggérés lors du premier tour d'évaluation. La décision éditoriale définitive sera prise sur la base de la seconde version proposée, sous la forme soit d'une acceptation pour publication, soit d'un rejet définitif, éventuellement d'une invitation à resoumettre pour un numéro régulier de la revue.