

# APPEL À CONTRIBUTIONS

## ÉTHIQUE, DIVERSITÉ & INCLUSION : DÉFIS SOCIÉTAUX ET PRATIQUES INNOVANTES DANS L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR

Coordinateurs :

Maria Giuseppina BRUNA & Zahir YANAT

### RÉSUMÉ DU NUMÉRO SPÉCIAL

Contribution à une *heuristique de l'inclusion*, le numéro spécial *Ethique, Diversité & Inclusion : défis sociétaux et pratiques innovantes dans l'Enseignement Supérieur* de la revue *RIPCO* se propose d'investiguer les enjeux de la Responsabilité Sociétale des Etablissements d'Enseignement Supérieur, en adoptant une approche épistémologique rigoureuse, d'empreinte critique.

Mobilisant un prisme interdisciplinaire, le numéro souhaite offrir « *un éclairage inédit et fondé sur les comportements organisationnels* » du rapport à l'éthique, à l'égalité (de droit, de traitement et des chances) et à l'inclusion au sein des Ecoles et des Universités. Et ce, en se focalisant sur les pratiques, qu'elles émanent d'Institutions instituant (ici l'Etat / le marché), d'organisations instituées (en l'occurrence, les Etablissements) ou de parties prenantes (enseignants-chercheurs, administratifs, apprenants, partenaires économiques ou sociaux). Pour ce faire, une perspective holistique et multi-niveau est préconisée.

Défi civilisationnel qui touche le politique, *challenge* les Etablissements et interpelle les *stakeholders* (Yanat & Bruna, 2016; Yanat & Bonnet, 2018 ; Hoffman et al., 2018), la problématique de la Responsabilité Sociétale dans les Universités et les Ecoles appelle, de prime abord, à évaluer l'effectivité de la promesse démocratique. Il s'agit, plus précisément, d'apprécier l'alignement des pratiques des Etablissements aux missions formatives et civiques leur incombant en matière d'éveil citoyen et d'émancipation par le savoir (Hurtado, 2007; Allouch & Buisson-Fenet, 2008 ; Wieviorka, 2008 ; van

Zanten, 2010 ; Sabbagh & van Zanten, 2010 ; Roussel & Pannier, 2017). Dans ce cadre, il s'avère essentiel d'apprécier la « réalité » de la « promesse démocratique » au regard de « l'actualité des pratiques » (Rowley, 2002; Alimo, Kelly & Clark, 2002 ; Gurin, Dey, Hurtado & Gurin, 2002 ; Clark, 2011 ; Lozano et al., 2015 ; Bruna, Bender & Yanat, 2016) aussi bien que du « potentiel de transformation » intrinsèque aux démarches d'égalité des chances et de diversité en cours de déploiement dans les Etablissements.

C'est pourquoi il convient de se pencher sur les phénomènes de reproduction sociale des inégalités (Bourdieu et Passeron, 1985 ; Bourdieu, 1989 ; Felouzis, 2000 ; Albouy & Wanec, 2003 ; Merlé, 2009, 2012 ; Wiewiorka, 2008) et de discrimination systémique. Ils constituent, en effet, des freins au plein épanouissement de la Justice et de la méritocratie en champ académique. A ce propos, il s'avère primordial d'interroger, de manière critique et distanciée, les « processus de ségrégation 'de classe', 'd'espace' et 'de race' » qui traversent la Société jusqu'à déteindre sur le milieu universitaire. Ces derniers reflètent des processus de constitution de stigmates et de stigmatisation sociale, spatiale et ethnique des plus complexes et pernicious (Avenel, 1997 ; Shon, 2009 ; Merlé, 2009, 2012).

Une attention particulière mérite d'être accordée aux questions de genre (Kilgour, 2007, 2013 ; Flynn, Haynes & Kilgour, 2017 ; Grosser, McCarthy & Kilgour, 2017) qu'il convient d'investiguer de manière transverse au champ (recherche, enseignement/pédagogie, relations de travail, rapport aux usagers...), dans une perspective le plus souvent possible diachronique (études longitudinales) et multi-niveau (Institution, Etablissement, Département, salle de cours...). Il s'agit là de favoriser un décryptage multidimensionnel et, si possible, longitudinal des phénomènes ainsi que d'inciter les chercheur.e.s à prendre en compte la pluralité de parties prenantes en jeu (étudiants, enseignants, chercheurs, administratifs, *alumni*, partenaires socio-économiques, autorités de tutelle...) et la complexité des processus intersectionnels (Bilge & Roy, 2010).

Il s'agit, en miroir, d'apprécier la maturité des démarches éthiques et d'engagement sociétal déployées par les Ecoles et les Universités, afin de cerner les conditions concrètes de l'égalité dans la diversité, dans l'enceinte universitaire. Une telle approche invite à réaliser un décryptage systémique des enjeux et à adopter un prisme holistique pour saisir le tissu complexe de relations d'interdépendance entre les Etablissements et leurs parties prenantes (Hoffman et al., 2018). Il convient, dans ce cadre, d'effectuer des plongées dans le terrain socio-organisationnel, afin d'explorer des actions instituées et/ou organisées aussi bien que des pratiques autonomes se matérialisant dans la quotidienneté des Etablissements.

Le numéro se propose, *in fine*, d'embrasser une perspective psychosociologique afin de cerner les représentations, les perceptions et les comportements socio-organisa-

tionnels des apprenants en matière d'éthique, de diversité et d'inclusion et, plus globalement, de responsabilité sociétale.

Une attention particulière mérite d'être portée aux thématiques suivantes :

- le rapport à l'éthique dans l'Enseignement Supérieur apprécié au travers de deux paradigmes disjoints, mais potentiellement conciliables : l'éthique de l'altérité (Levinas, 1978 [1974], 1982, 1991 ; Bruna & Bazin, 2017) et l'éthique des (et dans les) affaires (Pesqueux & Biefnot, 2002). Un prisme caléidoscopique et multi-parties prenantes peut ici être adopté (Autorités de tutelle, Etablissements, étudiants, enseignants-chercheurs, entreprises partenaires, *alumni*...). Un intérêt spécifique est porté aux représentations, perceptions et pratiques éthiques et sociétales des apprenants (Arlow, 1991 ; Giacalone & Thompson, 2006), notamment en milieu préprofessionnel : stages, alternances,
- la Justice sociale (démarches de prévention des discriminations, d'ouverture sociale et d'égalité des chances, dans le recrutement et l'accès à la formation, le déroulé formatif lui-même et le suivi des étudiant.e.s – Allouch & van Zanten, 2008; Wiewiorka, 2008; Tapie & Dardelet, 2010 ; Oberti, 2013 ; Roussel & Pannier, 2017) aussi bien que la Justice organisationnelle en milieu académique (audit des Etablissements sous le prisme de l'éthique, de la *compliance* et de l'empreinte sociétale),
- les pratiques inspirantes d'inclusion dans l'Enseignement Supérieur (envers les publics les plus défavorisés ou discriminés : migrants et réfugiés, minorités visibles, personnes en situation de handicap, femmes dans des formations masculines ou des métiers aux débouchées à dominante masculine, seniors...) mises en œuvre par les Etablissements et leurs parties prenantes (enseignants-chercheurs, personnels administratifs, étudiants, entreprises partenaires, *alumni*) en lien aussi avec les instances ministérielles et professionnelles – CPU, CGE, CDFI – (Tapie & Dardelet, 2010, Dardet et al., 2011 ; Bruna, Bender & Yanat, 2016 ; Redon, 2016),
- les dispositifs expérimentaux d'éveil à l'éthique, de sensibilisation à l'altérité et de formation au management inclusif des équipes diverses dans le champ académique (Alimo, Kelly & Clark, 2002 ; Grémion, 2006 ; Barth & Falcoz, 2009 ; Clark, 2011 ; Naszályi & Hermoso 2015 ; Pérugien & Barth, 2016 ; Bruna, Bender & Yanat, 2016). Il s'agit là de se pencher sur des initiatives pédagogiques quelque peu disruptives, reposant sur une pédagogie implicationniste, redonnant à l'expérientiel, à l'expérimental et à la rétrospection réflexive leurs lettres de noblesse (émancipation par le savoir, construction d'une parole libre, raisonnée, critique et citoyenne, pratique d'une démocratie discursive et délibérative),
- la phénoménologie du changement *diversité*, et plus globalement, du changement RSE dans les Etablissement, en l'appréciant à la manière d'un *processus de changement organisationnel patronné* (Bruna, 2016 a,b),

– la *praxistique de l'inclusion* dans les Universités et les Ecoles analysée au travers d'une méthodologie adéquate d'audit sociétal des pratiques de *diversity management* (Bruna, Frimousse & Giraud, 2016 ; voir aussi Combemale & Igalens, 2012 ; Zannad, Cornet & Stone, 2013 ; Gond & Igalens, 2013 ; Peretti & Igalens, 2016). Il convient là de questionner l'effectivité des pratiques, d'en évaluer l'enracinement, la complémentarité ou la convergence avec les démarches Corporate portées par les Etablissements (Menger & al., 2015 ; Pérugien & Barth, 2016 ; Redon, 2016) et *in fine*, d'en évaluer l'impact écosystémique en termes de gestion stratégique des parties prenantes et de développement durable (Lozano et al., 2015 ; Ramos & al., 2015).

Le numéro prône l'adoption d'une approche critique et incite à embrasser une perspective holistique, multi-niveau et *evidence-based*. Ouvert au pluralisme méthodologique, il préconise la triangulation des données, des méthodes et des investigateurs et appelle les Auteur.e.s à emprunter une perspective résolument interdisciplinaire (psychosociologie, sociologie et anthropologie des organisations, philosophie et management...).

Bien qu'une attention particulière soit accordée à la conceptualisation et à la modélisation (processus d'abstraction et montée en généralité à partir d'études de cas, d'exemplifications ou d'expérimentations), le numéro se veut accueillant. Y peuvent converger aussi bien des travaux théoriques que des investigations empiriques, des méta-analyses que des études de cas approfondies, sans oublier des revues raisonnées et critiques de dispositifs existants (boîtes à outils de l'éthique, de l'égalité, de la diversité et de l'inclusion dans l'enceinte académique).

Fidèle à la téléologie transformationnelle et pratique des sciences de gestion, le numéro assume une vocation pragmatique et positive.

## **QUELLES POSTURES ÉPISTÉMOLOGIQUES ET QUELLES APPROCHES MÉTHODOLOGIQUES SERONT-ELLES ACCEPTÉES DANS LE NUMÉRO SPÉCIAL ?**

Le numéro spécial *Ethique, Diversité & Inclusion : nouveaux défis et pratiques innovantes dans l'Enseignement Supérieur* se distingue par la thématique proposée et l'orientation épistémologique et méthodologique qu'il suggère. Il s'agit là de déceler les enjeux de l'éthique (de l'altérité, des comportements organisationnels...), de l'égalité et de la diversité au sein des Etablissements d'Enseignement Supérieur, dans une perspective interdisciplinaire, diachronique et, le plus possible, comparatiste (dans le temps, selon les contextes et les espaces).

Dans un *continuum* avec la ligne éditoriale de *RIPCO*, le numéro propose de décrypter les phénomènes, tour à tour ou tout à la fois, au niveau individuel (micro), à l'échelle dyadique (duo), au niveau collectif (groupalité), au niveau organisationnel (méso) et *in fine* à l'échelle institutionnelle et/ou sociétale (macro). « *Première revue de langue française exclusivement dédiée au champ du "comportement organisationnel"* », *RIPCO* a déjà consacré plusieurs articles à la problématique de l'égalité (des droits, de traitement et des chances), de la diversité et de l'inclusion dans les organisations, y compris dans l'Enseignement Supérieur (Pérugien & Barth, 2016 ; Naszályi & Hermoso 2015).

La problématique abordée dans le numéro spécial rentre dans le champ disciplinaire des sciences de gestion et s'inscrit dans la ligne éditoriale de la revue *RIPCO* par l'intérêt porté aux comportements psycho-socio-organisationnels se déployant au sein des Etablissements d'Enseignement Supérieur en rapport aux questions d'éthique, d'égalité, de diversité et d'inclusion sociale. L'intelligibilité et l'exploration approfondie de ces problématiques nécessitent, néanmoins, un dialogue fécond avec les sciences de l'homme et de la société (sociologie, anthropologie des organisations, psychosociologie, philosophie, économie, droit...). Les travaux proposés dans le présent numéro ont, ainsi, vocation à témoigner de féconds chevauchements interdisciplinaires entre sciences humaines et sciences des organisations. Cela consent de proposer des perspectives psychosociologiques et socio-organisationnelles originales à même d'investiguer aussi bien l'univers des représentations et des perceptions que la sphère des actions instituées et/ou organisées et, *in fine*, celle des pratiques en matière de Responsabilité Sociétale des Etablissements.

Il convient, dans cette perspective, de valoriser l'approche ethno-méthodologique selon laquelle les faits sociaux ne sont pas des choses mais des « accomplissements pratiques » (Garfinkel, 1984) et rompre dans cette logique avec la tradition positiviste qui fait de l'acteur un agent sans histoire, sans passion pour le réduire à un simple objet de calcul économique.

Plus globalement, le numéro cherche à appréhender des pistes de recherche originales en miroir des chantiers d'action stratégique investis (ou pouvant l'être) par les Etablissements. Cela incite à adopter une focale large, attentive aux dimensions systémiques et aux interdépendances entre phénomènes de niveaux macro-politique, méso-organisationnel et micro-individuel, à embrasser volontiers des approches comparatives et des études longitudinales, à trianguler les données et les méthodes et à brasser des cadres théoriques multiples mais compatibles. Cela appelle, *in fine*, à mobiliser des approches expérimentales, à même de féconder la pratique par la réflexion scientifique et accompagner le mûrissement des pratiques organisationnelles par la réflexivité.

## QUELLE EST LA PERTINENCE DU NUMÉRO SPÉCIAL POUR LES DÉCIDEURS ?

S'adressant aussi bien aux décideurs publics qu'aux autorités de tutelle ou de régulation, aux dirigeants et managers des Etablissements qu'aux enseignants-chercheurs et étudiants, aux entreprises engagées dans des démarches d'égalité des chances qu'à leurs collaborateurs-citoyens, ce numéro spécial se veut une contribution au débat savant aussi bien qu'un outil d'aide à la décision et au pilotage. C'est pourquoi il assume une ambition pragmatique et positive, qui fait écho à la téléologie transformationnelle et pratique des sciences de gestion (élaboration de préconisations stratégiques et managériales multi-niveaux, identification, *benchmark* et modélisation de bonnes pratiques, de méthodes infantiles, élaboration de boîtes à idées et boîtes à outils...).

Il convient ici de souligner l'intérêt croissant des décideurs publics (Ministère de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche et de l'Innovation, Ministère du Travail Ministère de la Cohésion des Territoires/CGET), des dirigeants des Universités et des Ecoles (CPU et CGE) ainsi que d'une part croissante du corps enseignant (en sciences de gestion, sociologie, psychologie, droit, anthropologie, linguistique), des étudiants (citoyenneté active, Cordées de la réussite, associations, ONG de solidarité, engagements civiques...) et de l'univers de l'entreprise (dirigeants, DRH/DRSE, managers, collaborateurs-citoyens) pour les enjeux de diversité et d'inclusion sociale.

La pertinence pour le monde professionnel de ce numéro est renforcée par l'attention particulière portée aux volets praxistiques ainsi qu'aux études d'impact des démarches sociétales déployées dans les Ecoles et les Universités,

Le numéro encourage les Auteurs à faire appel à des processus de montée en généralité de situations/expériences/exemplifications concrètes vécues ou observées, afin d'aboutir, par un processus dynamique d'induction, à la conceptualisation et à la modélisation, à la capitalisation et à la dissémination des concepts-phares et des boîtes à outil opérationnelles.

Ce numéro spécial se pense comme une *contribution à une heuristique de la diversité et de l'inclusion encore in fieri* (Cornet & Warland, 2008 ; Chanlat et al., 2013 ; Zannad, Cornet & Stone, 2013 ; Bruna, 2016 a,b ; Chanlat, 2017 ; Peretti, 2012, 2018 ; Barth, 2018).

## CALENDRIER DE SOUMISSION ET DE PUBLICATION

Soumission des manuscrits : 1er avril 2019

Avis aux auteurs : 30 avril 2019

Soumission des manuscrits révisés : 30 juin 2019

Relectures supplémentaires et acceptation définitive :

évaluation 2<sup>e</sup> tour : fin août 2019 retour des Auteurs : mi-octobre 2019

évaluation 3<sup>e</sup> tour : début novembre 2019 retour des Auteurs : fin novembre 2019

Envoi de la version finale du numéro à la Rédaction en chef de RIPCO : 1<sup>er</sup> décembre 2019

## BIBLIOGRAPHIE

- Albouy V. & Wanecq T. (2003), « Les inégalités sociales d'accès aux grandes écoles », *Économie et statistique*, n°361, pp. 27-52.
- Allouch A. & Zanten A. van (2008), « Formateurs ou « grands frères » ? Les tuteurs des programmes d'ouverture sociale des Grandes Écoles et des classes préparatoires », *Éducation et sociétés*, n°21, pp. 49-65.
- Alimo C., Kelly R. & Clark C. (2002), « Diversity initiatives in higher education: Intergroup dialogue program student outcomes and implications for campus radical climate: A case study », *Multicultural Education*, vol.10, n°1, pp. 49-53.
- Arlow P. (1991), « Personal characteristics in college students' evaluations of business ethics and corporate social responsibility », *Journal of Business Ethics*, vol. 10, n°1, pp. 63-69.
- Avenel C. (1997), « La question de "l'underclass" des deux côtés de l'Atlantique », *Sociologie du travail*, année 39, n°2, pp.211-234.
- Barth I. (2018), *Manager la diversité. De la lutte contre les discriminations au leadership inclusif*, Paris, Dunod.
- Barth I. & Falcoz C. (2009), « L'enseignement des thématiques égalité/discrimination / diversité dans l'enseignement supérieur en France », *Actes du Colloque de l'A.G.R.H.*, <http://www.reims-ms.fr/agrh/docs/actes-agrh/pdf-des-actes/2009barth-falcoz009.pdf>
- Bies R. (2005), « Are procedural justice and interactional justice conceptually distinct ? », in J. Greenberg & J. Colquitt (Eds.), *Handbook of organizational justice*, Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates, pp. 85-112.
- Bilge S. & Roy O. (2010), « La discrimination » intersectionnelle : la naissance et le développement d'un concept et les paradoxes de sa mise en application en droit antidiscriminatoire. *Canadian Journal of Law & Society/La Revue Canadienne Droit et Société*, vol.25, n°1, pp. 51-74.
- Bourdieu P. (1989), *La Noblesse d'État. Grandes écoles et esprit de corps*, Paris, Éditions de Minuit.
- Bourdieu P. & Passeron J.-C. (1985), *Les Héritiers*, Paris, Éditions de Minuit.
- Bruna M. G. (2016a), Des acteurs, des règles et des savoirs : régulation sociale et apprentissage collectif dans une politique diversité, *Management & Avenir*, n°86, pp. 163-192.

- Bruna M. G. (2016b), « Dynamique de changement, exercice de la réflexivité et apprentissage managérial dans la conduite d'une démarche transformationnelle de diversité », *Revue des Sciences de Gestion*, n°281-282, pp.121-136.
- Bruna M. G., Bender A. F. & Yanat, Z. (2016), « Faire éclore la diversité dans le Supérieur : questionnements épistémologiques, défis organisationnels et enjeux pédagogiques », *Management et sciences sociales*, n°21, pp.24-47.
- Bruna M. G., Frimousse F. & Giraud L. (2017), « Comment apprécier l'impact transformationnel d'une politique de diversité en entreprise ? Contribution liminaire à un agenda de recherche », *Management & Avenir*, n°96, pp.39-71.
- Bruna M.-G. & Bazin Y. (2017), « Answering Levinas' Call in Organization Studies », *European Management Review*, 2017, on line early print. DOI: <https://doi.org/10.1111/emre.12137>
- Chanlat J.-F., Dameron S., Dupuis J.-P., de Freitas M. E. & Özbilgin M. (2013), « Management et Diversité : lignes de tension et perspectives », *Management international*, 17, numéro spécial « Management et Diversité : approches théoriques, approches comparées » sous la direction de J.-F. Chanlat, S. Dameron, J.-P. Dupuis, M. E. Freitas, M. Özbilgin, pp. 5-13.
- Chanlat J.-C. (2017), « Management, Diversity, Equal Opportunity, and Social Cohesion in France: The Republic Resistant to Differences », in M. F. Özbilgin & J.-F. Chanlat (ed.), *Management and Diversity*, International Perspectives on Equality, Diversity and Inclusion, vol.3, UK : Emerald Publishing Limited, pp. 63-89.
- Christensen T., Gornitzka A. & Ramirez F. O. (Editors) (2019), *Universities as Agencies Reputation and Professionalization*, Cham: Palgrave Macmillan / Springer Nature Switzerland AG.
- Clark C. (2011), « Diversity Initiatives in Higher Education: Just How Important », *Multicultural Education*, vol.19, n°3, pp. 57-59.
- Cornet A. & Warland P. (2008). *GRH et gestion de la diversité*, Paris, DUNOD.
- Dardelet, C., Hervieu-Wane, F., Sibieude, T. (2011). *Une Grande École : pourquoi pas moi ? Le droit au mérite*, Paris : Armand Colin.
- Finstad-Milion K. Eberhardt-Toth E., Morin-Estèves C. & Rethoré C. (2016), « Are Business professors gender blind in the way they design and deliver courses ? A French business school case », *9th European Conference on Gender Equality in Higher Education*; September 12-14, Paris, France.
- Felouzis G. (2000), « Repenser les inégalités à l'université. Des inégalités sociales aux inégalités locales dans trois disciplines universitaires », *Sociétés contemporaines*, vol. 38, no 1, pp. 67-97.
- Flyynn P., Haynes K. & Kilgour M. (Ed). (2017), *Integrating gender equality into business and management education: Lessons learned and challenges remaining*, London/New York, Routledge.
- Garfinkel H. (1984), *Studies in ethnomethodology*, Cambridge, Polity Press.
- Ghouati A. (2011), « Diversité et grandes écoles en France. L'expérience de Sciences Po, Communication au Colloque « Diversité et innovation en milieux socioprofessionnels », Université Blaise-Pascal, Clermont-Ferrand.

- Giacalone R. A., & Thompson K. R. (2006), « Business ethics and social responsibility education: Shifting the worldview », *Academy of Management Learning & Education*, vol.5, n°3, pp. 266-277.
- Grémion L. (2006), « Apprendre à voir l'Autre : pour une formation des enseignants à l'accueil de la diversité », *Formation et pratiques d'enseignement en questions*, n°4, pp. 13-33.
- Grosser K., McCarthy L. & Kilgour M. A. (Eds.). (2017), *Gender equality and responsible business: Expanding CSR horizons*, London/New York, Routledge.
- Gurin P., Dey E., Hurtado S. & Gurin G. (2002), « Diversity and higher education: Theory and impact on educational outcomes », *Harvard educational review*, vol.72, n°3, pp. 330-367.
- Hoffman J., Blessinger P. & Makhanya M. (2018), *Innovations in Higher Education Teaching and Learning. Volume 12 - Contexts for Diversity and Gender Identities in Higher Education: International Perspectives on Equity and Inclusion*, Bingley (UK), Emerald.
- Hosmer L. & Kiewitz C. (2005), « Organizational Justice: A behavioral science concept with critical implications for business ethics and stakeholder theory », *Business Ethics Quarterly*, vol.15, n°1, pp. 67-91.
- Hurtado S. (2007), « Linking diversity with the educational and civic missions of higher education », *The Review of Higher Education*, vol. 30, n°2, pp. 185-196.
- Janiczek M., D'Hoore W. & Vas A. (2012), « Comprendre la justice organisationnelle en contexte de changement : une étude exploratoire en milieu hospitalier », *Question(s) de management*, n°1, pp. 97-115.
- Judge T. & Colquitt J. (2004), « Organizational Justice and stress: The mediating role of work-family conflict », *Journal of Applied Psychology*, vol. 89, n°3, pp. 395-404.
- Kilgour M. A. (2007), « The UN Global Compact and substantive equality for women: Revealing a 'well hidden' mandate », *Third World Quarterly*, vol. 28, n°4, pp. 751-773.
- Kilgour M. A. (2013), « The global compact and gender inequality: a work in progress », *Business & Society*, vol.52, n°1, pp. 105-134.
- Levinas E. (1978 [1974]), *Autrement qu'être ou au-delà de l'essence*, Dordrecht/Paris, Kluwer/Livre de Poche.
- Levinas E (1982), *Éthique et Infini*, (dialogues d'E. Levinas et P. Nemo), Paris, Fayard.
- Levinas E (1991), *Entre nous. Essais sur le penser-à-l'autre*, Paris, Grasset.
- Lozano R., Ceulemans K., Alonso-Almeida M., Huisingsh D., Lozano F. J., Waas T., ... & Hugé J. (2015), « A review of commitment and implementation of sustainable development in higher education : results from a worldwide survey », *Journal of Cleaner Production*, n°108, pp.1-18.
- Merlé P. (2009), *La démocratisation de l'enseignement*, Paris, La Découverte.
- Merlé P. (2012), *La ségrégation scolaire*, Paris, La Découverte.
- Naszályi P. & Hermoso G. (2015). Retour d'expérience : l'apprentissage, voie royale pour intégrer la diversité au sein de la fonction publique. *Revue internationale de psychosociologie et de gestion des comportements organisationnels*, vol. 19, n°51, pp.117-136.
- Oberti M. (2013). Politique «d'ouverture sociale», ségrégation et inégalités urbaines: le cas de Sciences Po en ÎledeFrance. *Sociologie*, vol.4, n°3, pp.269-289.

- Paterson J., Green A. & Cary J. (2002), « The measurement of organizational justice in organizational change programs: A reliability, validity and context-sensitivity assessment », *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, vol. 75, n°4, p. 393-408.
- Peretti J.-M. (dir.) (2012), *L'Encyclopédie des Diversités*, Cormelles-le-Royal, EMS.
- Peretti J.-M. (2018), *Gestion des ressources humaines*, Paris, Vuibert.
- Pérugien S. & Barth I. (2016), « Pour la mise en œuvre d'un management de la diversité. En quoi une école peut-elle faire école ? », *RIPCO*, vol. XXII, n° 54, pp. 263–294.
- Pesqueux Y. & Biefnot Y. (2002). L'éthique des affaires, Paris, *Editions d'organisation*.
- Ramos T. B., Caeiro S., Van Hoof B., Lozano R., Huisingh D. & Ceulemans K. (2015), « Experiences from the implementation of sustainable development in higher education institutions: Environmental management for sustainable universities », *Journal of Cleaner Production*, n°106, pp.3-10.
- Redon G. (2016), « Politique de gestion de la diversité dans les grandes écoles françaises : quelles intentions stratégiques ? », @ *GRH*, n°2, pp. 37-64.
- Roussel O. (Président), Pannier P. (Rapporteur) (2017), *Les écoles de service public et la diversité. Rapport au Premier Ministre*, Services du Premier Ministre, Paris.
- Rowley L., Hurtado S. & Panjuan L. (2002), « Organizational rhetoric or reality? The disparities between avowed commitment to diversity and formal programs and initiatives in higher education institutions », communication présentée dans le cadre de l'American Educational Research Association, New Orleans.
- Sabbagh D. & van Zanten A. (2010), « Diversité et formation des élites : France-Usa », *Sociétés contemporaines*, n°79, pp.5-17.
- Shon J. L. P. K. (2009), « Ségrégation ethnique et ségrégation sociale en quartiers sensibles », *Revue française de sociologie*, vol. 50, n°3, pp. 451-487.
- Tapie P. & Dardelet C. (2010), *Ouverture sociale des grandes écoles. Livre blanc des pratiques. Premiers résultats et perspectives*, Paris, La Documentation Française / Conférence des Grandes Écoles.
- Wieviorka M. (2008), *La diversité. Rapport à la Ministre de l'Enseignement supérieur et de la recherche*, Paris, Robert Laffont.
- Yanat Z. & Bruna M. G. (Coord.) (2016), *RSE et éthique. Impacts sur l'enseignement du management*, dossier thématique, *Management & Sciences Sociales*, n°21, 132 p.
- Yanat Z. & Bonnet M. (Coord.) (2018), « La responsabilité sociétale des écoles de management en France », *Management & Sciences Sociales*, n°25, sous presse.
- Zannad H., Cornet A., & Stone P. (2013), « Enjeux techniques, symboliques et politiques de la mesure de la diversité dans les entreprises et les organisations ? », *Management international*, vol. 17, pp. 85-97.
- Zanten A. van (2010), « L'ouverture sociale des grandes écoles : diversification des élites ou renouveau des politiques publiques d'éducation ? », *Sociétés contemporaines*, n°79, pp.69-95.

---

**Dr. Maria Giuseppina BRUNA**, Professeure Titulaire en Management & Directrice de l'Éthique, de la RSE et de la Recherche Sociétale du Groupe IPAG Business School ; Directrice de la Chaire IPAG « Entreprise Inclusive » et du Programme Diversité de l'IMT Mines Albi ; Experte (personnalité qualifiée) auprès des Ministères du Travail et de la Cohésion des Territoires, Administratrice de la Fondation ENGIE « Agir pour l'Emploi », Rédactrice en chef adjointe de *Management & Sciences Sociales* (France). maria-giuseppina.bruna@ipag.fr

**Dr. HDR Zahir YANAT**, Professeur Senior HDR à KEDGE Business School, Président d'honneur de l'Institut International d'Audit Social, Vice-Président de l'ADERSE, membre du Bureau élargi de l'AGRH, Rédacteur en chef de *Management & Sciences Sociales* (France). yanatzahir@yahoo.fr

---