

Présentation

« Équité, Diversité, Inclusion » : la justice sociale en contexte professionnel

Neuf ans après les RID de 2015 tenus à Liège, le centre EGid (Études sur le Genre et la Diversité) de HEC-ULiège a organisé les 19e Rencontres Internationales de la Diversité, les 12 et 13 décembre 2024. Le thème central : *tolérance, vivre-ensemble et résistances communes*, a permis de rassembler chercheur.es, étudiant.es et professionnel.les autour des enjeux contemporains de l'inclusion dans les contextes organisationnels et sociétaux.

Dans un monde en proie à l'intolérance, au repli identitaire et aux discriminations, cet événement visait à documenter les actions de résistance et à réfléchir aux multiples leviers de l'inclusion. Le modèle d'inclusion proposé repose sur l'accueil des diversités et la coconstruction d'un vivre-ensemble juste et équitable. Les motifs d'exclusion étudiés comprennent le genre, l'origine, la langue, l'âge, les statuts sociaux, les croyances, entre autres, catégories souvent enchevêtrées dans une dynamique intersectionnelle.

Quatorze contributions, issues de communications très appréciées, ont été sélectionnées pour constituer cet ouvrage. En voici une synthèse, ainsi qu'une brève présentation des co-auteur.es, dans l'ordre de parution.

Pengemali Mathieu Bulundwe, doctorant à l'International Management School Geneva (IMSG), et Richard Delaye, doyen de la même école, analysent l'impact des différences linguistiques dans une organisation suisse. À travers des enquêtes mixtes, ils mettent en lumière les ressentis des collaborateurs issus de diverses régions linguistiques et proposent des recommandations managériales pour une meilleure inclusion organisationnelle.

Manon Goosse (Université de Liège), Patrick Govers (Haute École Libre de Mosane) et Isabelle Bragard (Haute École Libre de Mosane et Université de Liège) se penchent sur les violences genrées vécues par les étudiantes en ingénierie. Leur étude révèle des formes multiples de violences verbales, environnementales, physiques et morales, et propose des pistes concrètes de sensibilisation, de sanction et de soutien.

Bérangère Gosse, professeure à l'Université de Rouen, explore l'évolution du concept d'employabilité des seniors et ses modes d'évaluation. Elle compare deux outils d'analyse pour mieux cerner les leviers de maintien en emploi de cette population souvent marginalisée.

Hamza Guelzim, Manal El Abboubi et Soueda Abidi, de l'Université Mohammed V de Rabat, abordent l'inclusion des femmes dans les formations en codage au Maroc. Leur recherche qualitative montre l'effet de la culture locale et des perceptions genrées sur la motivation et l'accès aux filières numériques.

Émilie Hennequin (Université Paris 1 Panthéon-Sorbonne), Sylvie Jarnias (CNAM Paris), Bérangère Condomines (Université Grenoble Alpes), Clémence Pillot (Université Paris 1), et Catherine Papillon (CNAM Paris) examinent le rôle des cercles d'inclusion dans le dévoilement des salariés aidants. Leur étude souligne à la fois les facilitateurs et les obstacles à la reconnaissance de ces situations en milieu professionnel.

Yowali Kabamba, doctorante à l'Université d'Utrecht, compare les politiques d'intégration des femmes migrantes en Belgique et aux Pays-Bas. Elle met en évidence les formes de désavantage structurel que ces femmes subissent, notamment dans l'accès au marché de l'emploi.

Sara Kitenge Maningo (ISC/Université de Lubumbashi) et Annie Cornet (HEC/Université de Liège) explorent les trajectoires professionnelles des femmes diplômées en RDC. En s'appuyant sur des récits de vie, elles identifient les ancrs de carrière influencés par des normes sociales, genrées et organisationnelles.

Nadia Lazzari Dodeler, Marie-Noëlle Albert et Marie Dumont (Université du Québec à Rimouski) questionnent la tolérance et l'inclusion au sein des communautés religieuses. À travers une autopraxéographie, elles montrent la complexité de la gestion des diversités de valeurs dans un environnement à la fois spirituel et professionnel.

Chaymaa Lotfy, Yasmina Bennis Bennani et Annie Cornet (Université Hassan II de Casablanca et Université de Liège) examinent les parcours de dirigeantes dans les fédérations sportives marocaines. Elles identifient les ancrs de carrière influencés par le contexte familial, culturel et managérial.

Altay Manço, Charlotte Poisson (IRFAM) et Cossi Noudofinin (Le Monde des Possibles ASBL) développent une recherche-action dans le secteur hospitalier. Ils proposent l'intervention d'acteurs intermédiaires pour soutenir l'insertion des migrants non francophones peu qualifiés par le biais de formations ciblées et immersions en entreprise.

Youssef Ouazzouz, Jihane Elharizi, Rachid Bouchama et Manal El Abboubi (Université Mohammed V, HEM Research Center) analysent les politiques marocaines d'employabilité des jeunes. Ils identifient des obstacles structurels à la participation, particulièrement pour les jeunes femmes rurales, et soulignent les stratégies d'adaptation développées.

Michel Racine, Isabelle Feillou et Sonia Paquet-Martel (Université Laval, Québec) étudient les relations entre anglophones et francophones dans le système de santé du Québec. Leur recherche met en lumière les mécanismes de gouvernance linguistique dans un contexte institutionnel multilingue.

Yvette Ramos, de l'Université de Lisbonne, explore la diversité des acteurs présents aux Conférences des Parties (COP) sur le climat. Elle met en évidence les enjeux de représentation, les dynamiques de pouvoir et la nécessité d'un multilatéralisme inclusif.

Diane-Gabrielle Tremblay (Téluq, Université du Québec) étudie l'inclusion des travailleurs âgés en entreprise. À travers deux enquêtes au Québec, elle identifie les obstacles à leur maintien en emploi et propose des mesures adaptées pour valoriser la diversité générationnelle.

Ces contributions, ancrées dans des contextes nationaux et organisationnels variés, éclairent les dynamiques de tolérance, de résistance et de vivre-ensemble dans le monde professionnel contemporain. Elles montrent la richesse des approches interdisciplinaires et la nécessité d'actions concertées pour faire progresser la justice sociale au sein des organisations.