

33ème Congrès AGRH Brest du 19 au 21 Octobre 2022

CONGRÈS

Enjeux de Société et Gestion des Ressources Humaines

Animation du track assurée par Sabrina Pérugien et Alain Klarsfeld
pour le GRT « Diversité et Genre »

TRACK « DIVERSITE, EGALITE »

Présentée comme la menace perçue par un salarié de perdre son emploi (Greenhalgh et Rosenblatt, 1984), l'insécurité de l'emploi (*job insecurity*) peut notamment avoir des incidences sur l'adoption de comportements non-éthiques de ceux déjà en poste (e.g. recruteurs et managers), pouvant se rendre coupables de discrimination à l'embauche et dans l'emploi. Aussi, la période d'incertitude croissante et de mutations que nous connaissons sur le marché du travail met en exergue l'enjeu de la sécurité des travailleurs dans leur emploi (Lam, Liang, Ashford, et Lee, 2015 ; Wang, Lu, et Siu, 2014) ainsi que celui de la vigilance des acteurs vis-à-vis des dérives découlant de ce sentiment d'insécurité.

Dans un récent rapport, le Défenseur des droits confirme que cette crise a exacerbé les situations de rejet de certains profils de travailleurs (e.g. certains groupes perçus comme vecteurs du coronavirus), et alerte sur l'urgence de lutter contre les comportements et les propos stigmatisants compromettant l'insertion professionnelle de certains groupes minorés (2020). Parallèlement, nous assistons aussi au sein de la société à la contestation des sujets de diversité et d'égalité (des chances et professionnelle) sur fond de *cancel culture*, de violences faites aux femmes dans l'emploi (e.g. propos misogynes, agressions sexistes et sexuelles) ou encore de concurrence intergénérationnelle. Certaines personnes peuvent également se trouver au croisement de différentes formes de discrimination comme par exemple une femme musulmane. En tant que spécialistes de ces questions, ces différents enjeux commandent notre mobilisation afin de poursuivre la construction d'un champ de connaissances des mécanismes d'exclusion, d'inégalité et de discrimination dans l'accès à l'emploi et en milieu professionnel.

Dans le cadre du track « Diversité, Egalité », nous accueillerons des articles conceptuels et empiriques qui proposent d'éclairer et de décortiquer les nouvelles pratiques à l'œuvre au sein des organisations sur ces sujets, en contexte de crise sanitaire et d'insécurité de l'emploi.

Les soumissions peuvent explorer certaines des questions suivantes (sans toutefois s'y limiter) :

- Quels enseignements pouvons-nous tirer de l'impact de la crise sanitaire sur le sentiment d'insécurité de l'emploi des groupes minorés ou infériorisés ? Comment la recherche nationale et internationale examine-t-elle ces questions ? En quoi les différents contextes nationaux expliquent-ils l'augmentation ou le recul des pratiques de discrimination dans l'emploi ?
- Quel(s) soubassement(s) théorique(s) et approches méthodologiques pour mieux cerner l'utilité des politiques d'égalité et de non-discrimination en contexte d'insécurité de l'emploi ?

- Comment analyser et conceptualiser les résistances et blocages d'acteurs organisationnels en matière d'inclusion, de diversité et d'égalité dans l'emploi ? Comment la fonction RH peut-elle accompagner les acteurs sur ce sujet ?
- Quel est l'impact des tendances juridiques, économiques, sociales et politiques sur les pratiques de GRH en matière d'égalité, de non-discriminations et de diversité ?
- Comment une approche intersectionnelle peut-elle nous aider à mieux comprendre les situations vécues par des personnes se trouvant au croisement de différentes formes de micro- et macroagressions ?

Références bibliographiques

Défenseur des droits. (2020). *Discriminations et origines : l'urgence d'agir*, rapport, Paris.

Greenhalgh, L., & Rosenblatt, Z. (1984). Job insecurity: Toward conceptual clarity. *Academy of Management Review*, 3, 438–448.

Lam, C. F., Liang, J., Ashford, S. J., & Lee, C. (2015). Job insecurity and organizational citizenship behavior: Exploring curvilinear and moderated relationships. *Journal of Applied Psychology*, 100, 499–510.

Wang, H., Lu, C., & Siu, O. (2014). Job insecurity and job performance: The moderating role of organizational justice and the mediating role of work engagement. *Journal of Applied Psychology*, 100, 1249–1258.