

8^e rencontres des Perspectives critiques en management**LES APPROCHES CRITIQUES DE LA DIVERSITÉ**

02-03 octobre 2019 – Montréal, Québec

École des sciences de la gestion, Université du Québec à Montréal (ESG UQÀM)

Nota Bene

Cette édition est exceptionnellement jumelée à une journée scientifique qui se tiendra le **1^{er} octobre** à l'ESG UQÀM, en partenariat avec la revue *Management International*, sur le thème : **Les écoles de gestion: objets de la critique mais aussi acteurs de la résistance et de la (leur) transformation?**

Vous en trouverez ici l'appel auquel vous êtes bien sûr invité à soumettre :

<http://www.managementinternational.ca/wp-content/uploads/2019/02/Appel-%C3%A0-contributions-Les-%C3%A9coles-de-gestion-.pdf>

À la suite des rencontres précédentes organisées à l'Université catholique de Louvain en 2012 et 2015, à l'Université Paris-Dauphine en 2013, à l'Université de Montpellier en 2014, à l'EM Lyon Business School en 2016, à l'Université Paris-Est de Créteil en 2017, et à l'École de Management de Grenoble en 2018, cet atelier accueille des communications s'inscrivant dans les approches critiques en management (CMS) en général ou dans la thématique annuelle en particulier. Les propositions de communication peuvent en conséquence concerner les questions soulevées dans cet appel à communication ou toute autre question ayant un intérêt pour les chercheur-e-s critiques en management.

THÉMATIQUE

Comme lors des précédentes éditions, le thème choisi n'est pas exclusif. Il est donc vivement encouragé de soumettre des projets se situant en dehors des termes de cet appel.

Les études critiques en management sont régulièrement questionnées quant à la répétition probable des failles du courant dominant qu'elles contestent. Elles auraient tendance à se constituer en un paradigme unifié au mépris du pluralisme fort qui pourtant les anime. Ceci s'expliquerait en grande partie par la domination du paradigme de Manchester dans la constitution historique du champ (Prasad et al., 2016). Ainsi, pour en citer quelques-uns, les courants féministes et post-colonialistes sont amenés à se déployer dans les franges des

études critiques alors qu'ils ont souvent apporté des contributions centrales à l'édification de ces mêmes études. Cela conduit notamment à étouffer certaines voix issues de ces courants et dès lors la variété sociologique mais aussi ethnique des chercheur.e.s critiques. Ainsi les appels se font-ils de plus en plus pressants pour reprovincialiser le courant historique critique au profit d'un pluralisme des études critiques (Prasad et al., 2016). Cette interrogation forte ne peut d'ailleurs se faire en excluant un questionnement critique des conditions d'une véritable diversité et de l'altérité au sein même des structures universitaires comme l'ont par exemple questionné les travaux d'inspiration intersectionnelle d'Helena Liu (Liu, 2019; Pechenkina et Liu, 2018).

S'inscrivant dans ce projet pluraliste, le thème retenu cette année s'articule autour de la « critical diversity » ou des approches critiques de la diversité. Il suggère d'abord de questionner la récupération du vocabulaire de la diversité dans un ordre néo-libéral en déconstruisant les ressorts de ce discours et les conditions de sa performativité. Il permet ensuite de mettre l'accent sur les dominés et les populations marginalisées en produisant des compréhensions des processus de marginalisation mais aussi de l'exercice d'un devenir-minoritaire. Il donne aussi l'occasion de se saisir de la variété des approches critiques (intersectionnalité, post-colonialisme...) et fait notamment écho, dans un contexte canadien, à la situation autochtone. Il permet enfin de questionner la diversité des méthodes permettant d'envisager la diversité dans un projet critique.

Les approches critiques de la diversité (*critical diversity*) ont vu le jour dans les années 1990 en réaction à la réappropriation de la notion d'égalité des chances par les entreprises à travers la notion de diversité (Zanoni, Janssens, Benschop, & Nkomo, 2009). Dans la plupart des pays occidentaux, l'injonction politique à la « diversité » est d'ailleurs devenue omniprésente et a remplacé peu à peu le discours sur l'égalité des chances, tant dans les institutions privées que publiques, à tel point que l'on a évoqué un « tournant de la diversité » (Ahmed & Swan, 2006). Ainsi la littérature critique considère traditionnellement que d'une part les organisations capitalistes maintiennent et reproduisent les inégalités ethniques et que, d'autre part, le management de la diversité forme un instrument particulier à ces fins (Prasad, 2006; Janssens et Zanoni, 2014). Les approches théoriques traditionnelles de la diversité tendent dans ce sens à travailler des catégories figées, homogènes et plutôt collectives de l'identité alors qu'elles gagneraient à s'ouvrir à des perspectives qui mettent l'accent sur l'encastrement social et structurel du travail identitaire et des dynamiques de pouvoir mais aussi à des perspectives poststructuralistes qui considèrent l'identité comme une forme d'assujettissement et les catégories comme pouvant être déstabilisées (Holck, Muhr et Villesèche, 2016). Plus largement, il s'agit de mettre en évidence le caractère problématique en soi d'un management de la diversité qui met de côté l'idée centrale que la diversité en management implique incertitude et incontrôlabilité (Schwabensland et Tomlinson, 2008).

Ainsi, alors que les approches non critiques de la diversité utilisent les catégories de genre, de race, de handicap comme des catégories robustes et s'intéressent à la diversité comme moyen d'améliorer l'efficacité organisationnelle, les approches critiques ont mis en lumière le potentiel négatif et la récupération du concept de « diversité » à des fins

instrumentales. Elles ont fait valoir la manière dont les pratiques de la diversité contribuent à renforcer la marginalité des groupes qu'elles visent à « inclure » (Villesèche, Muhr et Holck, 2018). Ces approches se sont intéressées à la manière dont les pratiques organisationnelles, incluant les pratiques d'opportunités égales, et les quotas, contribuent à la (re)production des catégories elles-mêmes et des relations de pouvoir inégalitaires, puisque ce qui crée la marginalité n'est pas la similitude ou la différence comme telle, mais le pouvoir de déterminer de quelle manière elles seront interprétées, hiérarchisées.

Plus encore, des appels se font jour afin d'amener la critique de la diversité sur le terrain en pointant le besoin d'une recherche critique mieux informée des pratiques de diversité et d'inclusion (Villesèche, Muhr et Holck, 2018, ch. 4). Il s'agit notamment d'investiguer la manière dont les agences minoritaires non seulement reproduisent mais aussi défient les arrangements organisationnels et créent des espaces organisationnels localisés favorables à leur micro-émancipation qui mènent potentiellement à des manières émancipées d'organiser la diversité (*ibid.*). Il est aussi possible d'examiner concrètement comment les praticiens critiquent les normes en questionnant les binarités à l'œuvre (du type majorité-minorité) en les transgressant concrètement (*ibid.*). Une critique de la diversité issue de la pratique invite alors aussi à se saisir d'un vocabulaire qui circule concrètement dans les organisations (racisation, homophobie, islamophobie, etc.) mais aussi à repolitiser le langage à l'œuvre. Nous rejoignons plus globalement ici le débat autour de la performativité critique sur la nature de l'engagement souhaité des chercheur-e-s envers leur sujet d'étude perdue (Spicer, Alvesson, and Kärreman, 2009; Fournier & Grey, 2000) afin de permettre l'exploration des espaces de résistance et développer le potentiel de transformation des CMS. Cette proposition a généré de nombreuses réactions et suscité un débat entre les tenants de diverses définitions de la performativité (Cabantous & Gond, 2011; Gond, Cabantous, Harding, & Learmonth, 2016; Learmonth, Harding, Gond, & Cabantous, 2016) et un nombre croissant d'auteur-e-s suggèrent des moyens de mobiliser les idées critiques avec des effets performatifs sur la pratique et le discours managérial (Ashcraft & Muhr, 2017; Learmonth et al., 2016).

Plusieurs questions pourront être explorées au cours de l'atelier, tant au sein des sessions parallèles que lors des plénières, notamment les suivantes (liste non limitative):

- Comment la transformation sociale est-elle conceptualisée dans un projet critique au-delà des naturalisations, mais aussi sans demeurer dans la performativité critique ? Est-il possible de faire de la recherche non engagée ? La recherche sur la diversité critique peut-elle ou doit-elle être performative ? On reproche parfois à la communauté critique sa non-diversité. Comment la communauté critique s'engage-t-elle avec le concept de diversité ? Peut-on aborder le concept de manière critique et constructive ?
- Si l'usage et la réification des catégories d'identité simplifient la complexité des expériences de marginalisation, comment problématiser ces catégories prescrites ? Comment peut-on dépasser l'usage des catégories robustes ?
- Comment conceptualiser la diversité, l'inclusion dans un contexte d'intersectionnalité / de revendications identitaires des peuples autochtones au Québec et au Canada, par

exemple ? Qu'en est-il des contextes non occidentaux ? Quelles sont les possibilités conceptuelles et les limites de ces termes ?

- Quelles sont les conditions d'inclusion dans les organisations contemporaines ? Les pratiques de diversité (bien intentionnée) produisent des résultats non souhaités en contribuant à la reproduction de la différence (race, âge, sexe, handicap, sexualité etc.) ? Quelles formes alternatives peuvent être pensées pour favoriser la diversité ? Les formes alternatives d'organisations sont-elles plus inclusives ?
- Quels sont les enjeux singuliers, empiriques, théoriques, méthodologiques de la recherche sur la diversité critique ? Quels outils ou cadres conceptuels peuvent contribuer à faire évoluer la question ? (approche postcolonialiste, intersectionnelle, par exemple)
- En particulier, comment ces choix contribuent-ils à positionner les chercheur-e-s en position d'autorité ou sur un pied d'égalité vis-à-vis des sujets étudiés ? Comment peut-on laisser place aux voix de ceux qui n'en ont pas ? Quand on est chercheur-e, doctorant-e, professeur-e et donc que l'on appartient à la classe dominante, peut-on écrire sur et pour les dominés ? Comment dire quelque chose sur les dominés avec les instruments et les identités des dominants ?

Dans le prolongement des précédents ateliers, ce 8^e atelier ambitionne d'être un lieu de discussions constructives et bienveillantes pour les jeunes chercheur-e-s qui souhaitent ancrer (ou qui ont ancré) leur doctorat dans les approches critiques. Ainsi, les doctorant-e-s et chercheur-e-s critiques en début de carrière sont invités à soumettre des papiers théoriques, méthodologiques, épistémologiques, portant sur leur sujet de thèse, une revue de littérature, des études empiriques de nature ethnographique ou autres. Les présentations plus créatives et artistiques sur la base de vidéos, photographies, dessins, etc. sont aussi les bienvenues.

PROGRAMME

Plusieurs activités seront prévues et (co)développées par les chercheur-e-s et les doctorant-e-s au cours des deux journées :

Présentation et discussion des recherches doctorales

Organisées autour de thématiques générales, notamment celles exposées ci-dessus, ces présentations seront encadrées par un ou plusieurs membres du comité scientifique (cf. ci-dessous). De manière à encourager des échanges constructifs, le texte de chaque participant-e sera distribué à l'avance au groupe thématique auquel elle/il appartient. Chaque papier sera discuté par un-e chercheur-e senior (accompagné d'un compte-rendu écrit) et par un-e doctorant-e (sous forme de restitution orale seulement) suite à la présentation orale du papier.

Conférence plénière

La diversité et le management international à l'épreuve des études post-coloniales par Hèla Youfsi, PSL Université Paris-Dauphine

Les approches post-colonialistes se caractérisent par leur pluralisme tant dans leurs inspirations que dans les formes de connaissance contradictoire qu'elles produisent. Elles peuvent toutefois se retrouver (Prasad, 2006, 169-170) autour notamment d'un engagement vers une critique fouillée de l'eurocentrisme; d'un questionnement d'une appropriation par l'Europe de l'universel et de la subalternisation incidente voire le déni de nombreux lieux de connaissances (les conquis ou colonisés); de la construction nécessaire de lieux alternatifs d'énonciation d'où peuvent émerger d'autres connaissances; de la reconnaissance de l'imbrication de la modernité et du colonialisme dans la production du monde moderne-colonial ; et enfin d'un travail nécessaire à l'encontre d'un discours et d'une connaissance moderne-coloniale afin de réorienter radicalement le flot de discours-connaissance. L'objet de cette conférence est d'explorer les manières dont les études post-coloniales défient les courants de la diversité et le management international.

Tables rondes

Les doctorant-e-s seront invité-e-s à prendre part à des discussions collectives sur les enjeux de la recherche critique, en lien avec le thème de la rencontre. De jeunes chercheur-e-s pourront développer des thématiques liées à leur expérience, recueillir et débattre de diverses questions des doctorant-e-s.

Table ronde 1 : Qui peut travailler sur quoi ? Quelles voix de chercheur.e.s sont légitimes à s'exprimer sur quels objets ?

Parler de diversité critique revient aussi à interroger les voix de chercheur.e.s habilitées à s'exprimer. Peut-on être issu d'un pays (« anciennement ») colonisateur et faire des recherches postcoloniales ? Doit-on appartenir au genre qui fait l'objet de sa propre recherche ? Un chercheur québécois peut-il approcher la question autochtone ? Une variété de questions est ici posée. Cela peut interroger la distance critique du chercheur ou à l'inverse l'empathie nécessaire. Cela questionne la réflexivité par rapport à son univers de référence. Cela interroge la frontière entre engagement et militantisme. Cela questionne aussi sur l'aptitude du chercheur à (se) défaire des cadres sociaux qui l'ont façonné. Cela interroge aussi la dimension politique, engagée et ou militante des chercheur.e.s en études critiques.

Panel à confirmer

Chahrazad Abdallah, ESG UQÀM

Léa Dorion, PSL Université Paris Dauphine

Clara Roussey, Université de Montpellier

Table ronde 2 : Les défis méthodologiques pour approcher la diversité critique

Reconnaître les défaillances des approches traditionnelles de la diversité ne relève pas seulement du projet théorique mais suggère d'interroger les méthodologies à l'œuvre. Cela est d'autant plus vrai que le ou la chercheur.e, au-delà de produire des compréhensions des formes de soumission à l'œuvre dans les pratiques et discours de la diversité, explore les conditions concrètes ou les « pratiques critiques » de déconstruction des binarités, des hiérarchies ou des catégories, voire s'engage aux côtés des individus dans un projet émancipatoire d'émergence de pratiques de diversité. Certains objets de la diversité critique, telle que l'intersectionnalité, requiert de leur côté, des précautions méthodologiques importantes. Travailler au croisement des formes d'oppression (genre, race, classe sociale) et à la compréhension de leur accumulation implique également de réfléchir aux conditions pratiques d'exercice de la recherche afin notamment d'éviter des hiérarchisations impropres, des simplifications quasi-géométriques et toujours et encore de se situer en surplomb.

Panel à confirmer

Stéphanie Ruel, Concordia University

Florence Villesèche, Copenhagen Business School

MODALITÉS ET INSCRIPTION

L'atelier doctoral se tiendra sur deux jours, soit les mercredi 2 octobre et jeudi 3 octobre 2019 à Montréal, à l'École des sciences de la gestion de l'Université du Québec à Montréal (ESG-UQAM), située à proximité de la station de métro Berri-UQAM (<http://carte.uqam.ca/#pavillon/r>). Un moment de convivialité est prévu à la fin de la première journée (le mercredi 2 octobre). Pour assurer des discussions de qualité, le nombre de places sera limité à environ 20 participant-e-s (jeunes chercheur-e-s ou doctorant-e-s).

Pour participer, les doctorant-e-s doivent soumettre un résumé (1,5 page) de la contribution critique qu'ils ou elles souhaitent présenter. Les candidatures sont à soumettre par courriel à l'adresse suivante : aumais.nancy@uqam.ca avant le 15 avril 2019.

Si la contribution est un projet de thèse, elle devra mentionner la question de recherche, le cadre théorique, la méthodologie (pressentie), les résultats (attendus). Si la contribution est acceptée, les participant-e-s seront invité-e-s à soumettre un texte complet. Celui-ci pourra être rédigé en français ou en anglais et ne doit pas excéder 8 000 mots (hors références bibliographiques). Les frais d'inscription seront limités à 50 \$, mais ne comprendront pas le coût de l'événement social du 2 octobre au soir, ni les frais de transport et d'hébergement.

Une attestation sera délivrée aux participant-e-s qui en feront la demande, attestant de l'évaluation par les pairs de la contribution présentée.

CALENDRIER

15 avril 2019	Date limite d'envoi des candidatures (projet de 1,5 page)
02 mai 2019	Retour vers les candidats
10 septembre 2019	Clôture des soumissions des textes complets et des inscriptions
02-03 octobre 2019	Rencontres des perspectives critiques en management à Montréal

COMITÉ D'ORGANISATION

Olivier Germain (ESG UQÀM, CA)
Nancy Aumais (ESG UQÀM, CA)

COMITÉ SCIENTIFIQUE

Chahrazad Abdallah (ESG UQÀM, CA)
Nancy Aumais (ESG UQÀM, CA)
Nicolas Balas (Université de Montpellier, FR)
Youcef Bousalham (Université de Rouen, FR)
David Courpasson (EM Lyon Business School, FR)
Léa Dorion (PSL Université Paris Dauphine, FR)
Stefanie Duguay (Concordia University, CA)
Olivier Germain (ESG UQÀM, CA)
Pierre-Yves Gomez (EM Lyon, FR)
Stéphane Jaumier (Grenoble Ecole de management, FR)
Eline Jammaers (UCLouvain, BE)
Caroline Lambert (HEC Montréal, CA)
Valérie Michaud (ESG UQÀM, CA)
Florence Palpacuer (Université de Montpellier, FR)
Véronique Perret (PSL Université Paris-Dauphine, FR)
Amélie Seignour (Université Montpellier, FR)
Laurent Taskin (Université catholique de Louvain, BE)
Corinne Vercher-Chaptal (Université Paris 13, FR)
Florence Villesèche (Copenhagen Business School, DK)
Florence Allard-Poesi (Université Paris-Est Créteil, FR)
Hélène Picard (Grenoble Ecole de management, FR)
Anne Pezet (HEC Montréal, CA)

Michel Racine (Université Laval, CA)
 Lovasoa Ramboarisata (ESG UQÀM, CA)
 Stéfanie Ruel (Concordia University, CA)
 Viviane Sergi (ESG UQÀM, CA)
 Samuel Spoonem (HEC Montréal, CA)
 Héra Yousfi (PSL Université Paris Dauphine, FR)
 Patrizia Zanoni (Hasselt University, BE)

Références bibliographiques

- Ahmed, S., & Swan, E. (2006). Doing Diversity. *Policy Futures in Education*, 4(2), 96-100.
- Ashcraft, K. L., & Muhr, S. L. (2017). Coding military command as a promiscuous practice? Unsettling the gender binaries of leadership metaphors. *Human Relations*, 001872671770908.
- Cabantous, L., & Gond, J.-P. (2011). Rational Decision Making as Performative Praxis: Explaining Rationality's Éternel Retour. *Organization Science*, 22(3), 573-586.
- Fournier, V., & Grey, C. (2000). At the critical moment: conditions and prospects for critical management studies. *Human Relations*, 53(1), 7-32.
- Gond, J.-P., Cabantous, L., Harding, N., & Learmonth, M. (2016). What Do We Mean by Performativity in Organizational and Management Theory? The Uses and Abuses of Performativity. *International Journal of Management Reviews*, 18, 440-463.
- Holck, L., Muhr, S.L., Villesèche, F. (2016). Identity, diversity and diversity management: On theoretical connections, assumptions and implications for practice, *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*, 35 (1), 48-64
- Janssens, M., Zanoni, P. (2014). Alternative diversity management: Organizational practices fostering ethnic equality at work, *Scandinavian Journal of Management*, 30 (3), 317-331.
- Learmonth, M., Harding, N., Gond, J.-P., & Cabantous, L. (2016). Moving critical performativity forward. *Human Relations*, 69(2), 251 -256.
- Liu, H 2019, An embarrassment of riches: The seduction of postfeminism in the academy, *Organization*, 26 (1), 20-37.
- Pechenkina, E & Liu, H (2018), Instruments of white supremacy: People of colour resisting white domination in higher education, *Whiteness and Education*, 3 (1), 1-14.
- Prasad, A. (2006). The jewel in the crown: Postcolonial theory and workplace diversity. In A. M. Konrad, P. Prasad, & J. K. Pringle (Eds.), *Handbook of workplace diversity* (121-144). London: Sage.
- Prasad, A. (2016). Toward decolonizing modern Western structures of knowledge A postcolonial interrogation of (Critical) Management Studie. In : Prasad A, Prasad

- P, Mills A, Helms Mills J. (eds.) *The Routledge Companion to Critical Management Studies*, Routledge, 161-199.
- Prasad A, Prasad P, Mills A, Helms Mills J. (2016). Debating Knowledge: Rethinking Critical Management Studies in a changing world In : Prasad A, Prasad P, Mills A, Helms Mills J. (eds.) *The Routledge Companion to Critical Management Studies*, Routledge, 3-43.
- Schwabenland, C., Tomlinson, F. (2008). Managing diversity or diversifying management?, *Critical perspectives on international business*, 4 (2/3), 320-333.
- Spicer, A., Alvesson, M., & Kärreman, D. (2009). Critical performativity: The unfinished business of critical management studies. *Human Relations*, 62(4), 537-560.
- Villesèche, F., Muhr, S.L., Holck, L. (2016). *Diversity and identity in the workplace Connections and perspectives*, Palgrave macmillan, 107 pages.
- Zanoni, P., & Janssens, M. (2015). The Power of Diversity Discourses at Work: On the Interlocking Nature of Diversities and Occupations. *Organization Studies*, 36(11), 1463-1483.
- Zanoni, P., Janssens, M., Benschop, Y., & Nkomo, S. (2009). Guest Editorial: Unpacking Diversity, Grasping Inequality: Rethinking Difference Through Critical Perspectives. *Organization*, 17(1), 9-29.