

7-8
OCTOBRE 2021
AIX-EN-PROVENCE | IMPGT

**INNOVATION SOCIALE,
DIVERSITÉ
& PERFORMANCE**

38e Université
d'Été de l'Audit
Social

16e Rencontres
Internationales
de la Diversité



APPELS À COMMUNICATIONS

témoignages d'expériences vécues | recherches scientifiques

L'Institut de Management Public et Gouvernance Territoriale (Aix-Marseille Université) souhaite favoriser la rencontre, le partage et les échanges entre enseignants-chercheurs, professionnels et étudiants autour de l'innovation sociale et de la diversité.



**Dans ce but, il accueille les
16e Rencontres Internationales de la Diversité (RID)
et la 38e Université d'Eté de l'Audit Social (IAS)
les 7 et 8 octobre 2021, à Aix-en-Provence**

Les différentes crises actuelles (sanitaire, sociale, économique, environnementale, politique...) montrent la nécessité de repenser le fonctionnement des structures publiques, privées et parapubliques. Face à ces constats, nous postulons que la diversité et l'innovation sociale constituent des leviers de performance pour les organisations. En effet, elles favorisent l'émergence de nouvelles pratiques managériales, qui sont autant de solutions innovantes face aux problématiques contemporaines.

SOMMAIRE

> INFORMATIONS PRATIQUES	2
> APPEL À COMMUNICATIONS AUDIT SOCIAL & INNOVATION SOCIALE	3
> APPEL À COMMUNICATIONS LE MANAGEMENT DE LA DIVERSITÉ : UN LEVIER DE PERFORMANCE DANS LES ORGANISATIONS PRIVÉES ET PUBLIQUES	4
> LES COMITÉS SCIENTIFIQUES	7

INFORMATIONS PRATIQUES

> MODALITÉS DE SOUMISSION

Témoignages d'expériences vécues

Les auteurs sont invités à décrire dans un PowerPoint d'une dizaine de diapositives leur projet de communication (présentation de pratiques, d'expériences).

Recherches scientifiques

Les communications soumises pourront être de nature théorique ou articulant théorie et analyse empirique.

Taille : 12 pages | **Format de papier** : 21 cm x 29,7 cm (A4) |

Marges : 2,5 de chaque côté | **Interligne** : simple |

Corps du texte : Times New Roman 12 | **Format du fichier** : Word

Les communications doivent être envoyées par mail à :

khalel.saboune@univ-amu.fr & mathilde.douglados@univ-amu.fr

Les meilleures communications seront retenues pour un numéro spécial de la revue *Question(s) de Management* réunissant les meilleurs papiers.

> CALENDRIER

Date-limite de soumission des communications : 24 mai 2021

Notification des décisions aux auteurs : 21 juin 2021

Date-limite de retour des communications finalisées : 12 juillet 2021

> TARIF D'INSCRIPTION

Tarif unique et solidaire : 150 €

AUDIT SOCIAL & INNOVATION SOCIALE

> APPEL À COMMUNICATIONS | 38^e UNIVERSITÉ D'ÉTÉ DE L'AUDIT SOCIAL

En pleine crise sanitaire, certains annoncent que nous ne reviendrons pas au « monde d'avant », que nous devons repenser notre modèle de société, notre rapport à la croissance économique et à l'écologie. D'autres, au contraire, doutent de la réalité du « monde d'après ». En revanche, tous s'accordent sur l'importance accrue de l'innovation pour passer le cap. Dans le sens commun, l'innovation fait référence à l'innovation de type technologique dont le leitmotiv est la recherche permanente de profit, de rentabilité et de compétitivité (Harrisson, Klein, 2010). Mais l'innovation ne peut être purement et uniquement technologique car elle contribue à la mise en place de pratiques organisationnelles spécifiques (Dandurand, 2005) permettant d'apporter des réponses nouvelles d'un point de vue social, managérial ou territorial. On parle alors d'« innovation sociale », considérée comme un élément clé du développement des organisations et de la société.

Toutefois, il semble nécessaire de se demander de quoi s'agit-il lorsque l'on parle d'innovation sociale. Dans sa caractérisation, l'innovation sociale repose sur sept dimensions (Peres, 2017). Tout d'abord, sa finalité consiste à **répondre à des aspirations et des besoins sociaux** qui seraient non ou mal satisfaits. Pour mener à bien cet objectif, l'innovation sociale suppose une **dimension collective**, avec des acteurs hétérogènes qui se rassemblent, partagent leurs ressources propres et s'organisent de manière nouvelle à travers une **gouvernance participative**. Ainsi, l'ensemble des acteurs prend part à la mise en œuvre de l'innovation sociale et en ressent les **effets directs**. L'innovation sociale s'établit dans une relation de gagnant / gagnant mais peut également laisser apparaître des **influences de certains acteurs** du fait de leur légitimité. Par ailleurs, l'innovation sociale est dite **territorialisée** et contextualisée puisqu'elle répond à un besoin spécifique de l'organisation et de son territoire en initiant une réponse nouvelle en lien avec les acteurs locaux. Enfin, au regard de l'ensemble des dimensions de l'innovation sociale, celle-ci exprime une **rupture avec l'existant** en proposant alors de nouvelles normes remettant l'humain au centre des préoccupations. En ce sens, l'innovation sociale interpelle la fonction RH des organisations : management de la diversité et de la santé au travail, pratiques de GRH territorialisées, nouvelles pratiques de GRH et pratiques innovantes.

Sans être exhaustifs, voici des questions qui peuvent faire l'objet de contributions :

- Comment la mise en place d'un audit social au sein d'une organisation amène-t-il à une innovation sociale ?
- Comment chacune des dimensions de l'innovation sociale peuvent-elles être prises en considération dans une démarche d'audit social ?
- Quelles sont les pratiques, outils de l'audit social permettant la mise en œuvre de l'innovation sociale ?
- Audit social / innovation sociale : mêmes finalités ?
- Quelle(s) innovation(s) sociale(s) dans une démarche de bien-être au travail ?
- Comment la mise en place d'un management socialement responsable amène-t-il à l'innovation sociale ?
- Quel est le rôle du territoire dans les pratiques d'audit social ?

Comme de tradition, l'Université d'Été de l'Audit Social est également, plus largement ouverte à toutes les communications relatives à l'audit social dans les organisations privées et publiques.

LE MANAGEMENT DE LA DIVERSITÉ : UN LEVIER DE PERFORMANCE DANS LES ORGANISATIONS PRIVÉES ET PUBLIQUES

> APPEL À COMMUNICATIONS | 16^e RENCONTRES INTERNATIONALES DE LA DIVERSITÉ

« Nous sommes tous différents les uns des autres, et c'est ça qui fait la beauté de l'humanité ». Nos différences constituent nos richesses. Nous avons tous droit à trouver un emploi, à évoluer dans nos organisations et à accéder à des postes à responsabilités, indépendamment de notre âge, sexe, origine, orientation sexuelle, handicap, culture, religion, lieu d'habitation, etc. En effet, la performance de l'organisation dépend fortement des compétences, des qualités et de la motivation de ses personnels et non de leurs caractéristiques personnelles, sociologiques ou culturelles.

Les liens entre la diversité et ses effets sur l'organisation ont fait l'objet d'une attention soutenue depuis de nombreuses années. Le potentiel de plus-value et de performance porté par la diversité d'un collectif a souvent été souligné dans la littérature comme supérieur à celui de groupes homogènes, notamment en termes de variété requise (Ashby, 1956). Néanmoins, les difficultés engendrées (en termes d'intégration, de coûts de coordination ou de résolution de conflits), ont également été largement pointées comment pouvant a contrario grever la performance. Pour reprendre les termes employés par Koenig (2006), entre « gestion de l'expérience accumulée » et « intelligence de l'expérimentation », cet appel à communications oriente les propositions de communication, qu'elles émanent de chercheurs, de managers ou de responsables RH, vers différents ateliers thématiques comme autant de déclinaisons de la problématique générale suivante : « dans quelle mesure le management de la diversité constitue-t-il un levier de performance dans les organisations privées et publiques ? »

Les 16^{èmes} RID visent à favoriser la rencontre et les échanges entre chercheurs et praticiens autour des problématiques relatives au management de la diversité. L'appel à communications est volontairement « ouvert », le comité scientifique souhaitant sélectionner à la fois des résultats issus de travaux de recherche et des témoignages d'expériences vécues. Le thème « le management de la diversité : un levier de performance dans les organisations privées et publiques » fait écho à des questions d'actualité qui interpellent chercheurs et acteurs professionnels et peut être décliné en quatre grands axes.

Axe 1. « Diversité et apprentissage organisationnel »

L'apprentissage organisationnel peut être défini comme « un phénomène collectif d'acquisition et d'élaboration de compétences qui, plus ou moins profondément, plus ou moins durablement, modifie la gestion des situations et les situations elles-mêmes. » (Koenig, 2006). La dimension éminemment collective que revêt l'apprentissage organisationnel (même si les variables individuelles y ont toute leur place) présente des liens forts avec les thématiques du management de la diversité. En ce sens, nous invitons la communauté de chercheurs et de praticiens à s'interroger sur les effets des politiques de gestion de la diversité sur les dynamiques d'apprentissage organisationnel au service de la performance. Par ailleurs, et dans une logique de réflexivité, il convient de prendre acte du fait que le management de la diversité constitue un apprentissage organisationnel en soi pour lequel les témoignages et retours d'expériences sont de nature à éclairer les pratiques et améliorer les performances de l'organisation en la matière. Pour reprendre les termes employés par Koenig (2006), entre « gestion de l'expérience accumulée » et « intelligence de l'expérimentation », ce premier axe oriente les propositions de communication vers la question suivante :

- Comment appréhender le management de la diversité à l'aune des dynamiques d'apprentissage organisationnel en vue d'une amélioration des performances organisationnelles ?

Axe 2. « Diversité de genre »

La diversité de genre a récemment fait l'objet de nombreuses études mettant en évidence les inégalités entre les hommes et les femmes au sein des organisations : niveaux de rémunération (Stritch, Villadsen, 2018), charge familiale (Zhou, 2017 ; Padavic et al., 2019 ; Kelan, 2014), plafond de verre (Laufer, 2004). En conséquence, des efforts sont menés afin de mieux gérer cette diversité, tels que la neutralisation du genre (Lindgren, Packendorff, 2017 ; Le Gaufey, 2012) et l'instauration de quotas (Leibbrandt, Wang, Foo, 2017). Bien qu'honorables, ces efforts affichés voient rarement leurs effets évalués, et restent très génériques, sans que l'on sache précisément s'il existe réellement une gestion de la diversité par le manager dans la gestion quotidienne des équipes. Le management de la diversité de genre peut constituer un facteur de performance pour les équipes (Lauring, Villesèche, 2017 ; Robert et al., 2018) et revêt un intérêt pour le manager. Ce deuxième axe oriente les propositions de communication vers les questions suivantes :

- Comment ces pratiques peuvent-elles être transférées dans d'autres secteurs ?
- De quelle manière permet-elle d'améliorer la performance des organisations privées et publiques ?
- Quels sont les mécanismes liés à l'inclusion, et pour quels avantages ? En outre, de quelle(s) performance(s) s'agit-il ?
- Le management de la diversité de genre constitue-t-il un levier pour la performance sociale, économique ou environnementale ?
- Par ailleurs, serait-il un moyen de créer du lien entre ces différentes formes de performance ?

Axe 3. « La Responsabilité Sociale des Organisations : une stratégie d'inclusion de la diversité des parties prenantes »

Comment intégrer la diversité dans les stratégies organisationnelles ? La responsabilité sociale des organisations constitue l'une des réponses possibles (Reynaud, 2007). Entendue comme étant l'application des principes du développement durable dans les pratiques opérationnelles, tactiques et stratégiques, elle s'appuie notamment sur la prise en compte des externalités positives et négatives des activités de l'organisation sur les parties prenantes (Mercier, 2010). Nous émettons l'hypothèse selon laquelle cette approche permet de dépasser la simple question de la diversité de genre, afin de prendre en compte l'intégralité des caractéristiques identitaires des individus à l'image de l'intersectionnalité (Özbilgin et al., 2011) et in fine d'obtenir un modèle global et holistique de management de la diversité. Ce troisième axe oriente les propositions de communication vers les questions suivantes :

- Quelles sont les pratiques innovantes en matière de management de la diversité ?
- Comment ces pratiques peuvent-elles donner un nouveau souffle au concept de responsabilité sociale des organisations ?
- Comment les organisations intègrent-elles la diversité de leurs parties prenantes au sein du processus stratégique ?
- À l'image de la participation citoyenne dans le secteur public, ou encore des pratiques de médiation co-créatives dans les organisations artistiques, culturelles et créatives, nous pouvons nous demander quelles sont les pratiques de RSO et de management de la diversité des organisations qui évoluent dans des secteurs spécifiques ?

Axe 4. « Diversité culturelle et Méditerranée »

Au regard de la multitude de définitions et d'approches de la diversité, la typologie de classification de Cornet & Warland (2008) indique que la diversité peut s'appréhender selon des caractéristiques objectives : physiques visibles (âge, ethnie, couleur, sexe, taille), physiques fonctionnelles (handicap, maladie, grossesse), mais également subjectives : individuelles, liées à l'histoire de l'individu (expérience, casier judiciaire, compétences), sociales (nom, prénom, langue, religion, situation familiale) et organisationnelles (métier, profession, département, service). L'approche sociocognitive de la diversité, précise que ce sont justement ses aspects cognitifs, qui peuvent mener aux incompréhensions en milieu professionnel. Cet atelier s'intéresse tout particulièrement à la problématique de la diversité et à ses modalités de management, dès lors qu'elle est définie de façon subjective, en interrelation avec une désignation de l'autre ou d'autres comme différent(s) (Brasseur, 2012; Jackson et al., 1995). La diversité s'impose en effet de façon prégnante aujourd'hui dans nos sociétés à travers la coexistence de plusieurs cultures, au sens civilisationnel du terme (Moustier, Soldo, 2014), soit de plusieurs origines, ethnies, religions, langues. La Méditerranée, dans son construit historique et sociétal, est retenue comme un cas exemplaire voire un laboratoire de la diversité culturelle (Albertini, 2013). Elle est à la fois l'épicentre des échanges et la cristallisation des tensions ; elle constitue un espace fragile aux équilibres précaires qui nécessitent constamment des réajustements. Des amalgames s'opèrent et, les aspects ethniques et religieux de la diversité, alimentés par des flux continus de migrations sont fréquemment associés à des problèmes discriminatoires. La diversité bouscule ainsi, les valeurs, normes et pratiques professionnelles, tant dans les organisations publiques que privées. Selon l'approche sociocognitive de la diversité, ce sont en effet ces aspects (langue, culture, religion) qui sont le plus souvent source de conflits au sein d'un collectif. Il convient alors de manager la diversité afin d'en faire un atout (Bruna 2013 ; Bender 2006). Ce quatrième et dernier axe oriente les propositions de communication vers les questions suivantes :

- Quelles formes la diversité culturelle prend-elle au sein des organisations aujourd'hui ?
- Quelles tendances peuvent-être pronostiquées pour l'avenir ?
- La diversité culturelle est-elle source de tensions organisationnelles et/ou de problématiques de gestion opérationnelle ?
- Peut-elle être envisagée comme une ressource créative ?
- Quelles solutions managériales et/ou institutionnelles peuvent-être envisagées afin de favoriser l'inclusion et l'adhésion de cultures différentes à un projet collectif ?

Ces questionnements peuvent être à transposer à l'échelle méditerranéenne.

Axe 5. « Diversité Culturelle et Afrique Subsaharienne » (Atelier doctoral et symposium)

L'Afrique subsaharienne contient comme la région méditerranéenne beaucoup de diversité, notamment sur les langues, les cultures et les ethnies. Cette région vit beaucoup de mouvements de population, en regard des différents conflits dans certaines zones géographiques qui génèrent des déplacements de population. Par ailleurs, plusieurs pays connaissent un retour de leur diaspora, diaspora elle aussi sujette à des tensions interculturelles en regard des normes et valeurs du pays de retour et du pays où ils ont grandi et ont été socialisés. Les questions d'égalité et d'inclusion sont dans l'actualité : particulièrement pour les femmes, qui revendiquent leur place dans les entreprises et les organisations, souvent soutenues par les donateurs d'ordre et les organisations internationales. Se jouent aussi des questions liées à la cohabitation entre les générations, avec des plus jeunes plus qualifiés qui tentent de prendre les places traditionnellement dévolues aux anciens. Se posent aussi les questions d'inclusion sociale et professionnelle pour les personnes en situation de handicap, trop souvent encore exclues et marginalisées. Se posent enfin les questions liées à l'orientation sexuelle, sujet de diversité encore largement tabou, voire sanctionné dans plusieurs pays d'Afrique. Les propositions de communication visent les questions suivantes :

- Quelles formes de diversité sont à prendre en compte dans les organisations africaines aujourd'hui ?
- Quelles sont les revendications des différentes parties prenantes, notamment des groupes minorisés et minoritaires ?
- Quelles sont les pratiques de gestion ? Jouent-elles en faveur de l'inclusion ou de l'exclusion ?
- Quels sont les parcours professionnels des publics-cibles des politiques de gestion de la diversité (femmes, personnes en situation de handicap, orientation sexuelle) ? Quelles sont leurs difficultés et leurs atouts ?

Comme de tradition, les Rencontres Internationales de la Diversité sont également, plus largement ouvertes à toutes les communications relatives au management de la diversité dans les organisations privées et publiques.

COMITÉS SCIENTIFIQUES

> 38e UNIVERSITÉ D'ÉTÉ DE L'AUDIT SOCIAL

Abdelwahab AIT RAZOUK (Brest Business School, France), David AUTISSIER (Université Paris-Est, ESSEC BS, France), Djelloul Arezki (IMPGT, Aix-Marseille Université, France), Olivier BACHELARD (EM Lyon, France), Michel BARABEL (Université de Paris-Est, France), Elie BASBOUS (Université Libanaise, Beyrouth, Liban), Djilali BENABOU (Université de Mascara, Algérie), Béchir BENLAHOUEL (IPAG, Paris 4, France), Leila BENRAÏSS (Université de Bordeaux, France), Chafik BENTALEB (Université de Marrakech, Maroc), Charles-Henri BESSEYRE DES HORTS (HEC Paris, France), Mustapha BETTACHE (Université Laval, Québec, Canada), André BOYER (IAE de Nice, France), Luc BOYER (IAS France), Gurvan BRANELLEC (Brest Business School, France), Maria-Giuseppina BRUNA (IPAG Paris, France), Sylvie BRUNET (KEDGE Marseille / CESE, France), Adriana BURLEA-SCIOPERU (Université de Craiova, Roumanie), Laurent CAPPELLETTI (CNAM, France), Jean-Luc CERDIN (ESSEC Business School, France), Annie CORNET (HEC-ULg, Liège, Belgique), Fernando CUEVAS (ESC Pau, France), Patrick DAMBRON (IEAM, Paris, France), Richard DELAYE (IMSG, Genève, Suisse), Philippe ROBERT-DEMONTROND (IGR-IAE de Rennes, France), Abdelkader DJAMAL (ESSEM, Algérie), Dominique DRILLON (Excellia Group, La Rochelle, France), Marc DUMAS (Université de Bretagne Sud, France), Michelle DUPORT (Université de Montpellier III, France), Jean-Jacques Tony EKOMIE (Université Omar Bongo, Gabon), Yacine FOUAD (AASA, Algérie), Corinne FORASACCO (IAS France), Anne-Marie FRAY (IAS, France), Soufyane FRIMOUSSE (IAE de Corse, France), Patrick GABRIEL (Laboratoire d'Economie et de Gestion de l'Ouest, France), Jacques GAGNON (Université de Sherbrooke, Canada), Slimane HADDADJ (Université de Dijon, France), Sana HENDA (ESC Amiens, France), Lionel HONORE (Université de Bretagne Ouest, France), Jacques IGALENS (Université de Toulouse Capitole, IAS France), Michel JONQUIERES (Académie de l'Éthique, France), Emmanuel KAMDEM (ESSEC, Université de Douala / IME Douala, Cameroun), Assya KHIAT (Université d'Oran, Algérie), Hervé LAINÉ (Académie de l'éthique, France), Hubert LANDIER (IGS Paris, France), Alain LEMPEREUR (Brandeis University, USA), Pierre LOUART (Université de Lille, France), Mouloud MADOU (Institut FireBird, Coimbatore, Inde), Henri MAHE de BOISLANDELLE (Université de Montpellier, France), Jean-Paul MAMBOUNDOU (INSG, Libreville, Gabon), Mohamed MATMATI (EM Grenoble, France), Olivier MEIER (Université de Paris-Est, France), Nathalie MONTARGOT (Excellia Group, La Rochelle, France), Marcello MORTILLARO (Université de Genève, Suisse), Jean MOUSSAVOU (Brest Business School, France), Emmanuelle MOUSTIER (IMPGT, Aix-Marseille Université, France), Patrick NAEF (Université de Genève, Suisse), Hadj NEKKA (Université d'Angers, France), Florence NOGUERA (Université de Montpellier III, France), Emmanuel OKAMBA (Université de Paris Est, France), Raphael PERES (ESPI, France), Jean-Marie PERETTI (ESSEC Business School, IAS France), Yvon PESQUEUX (CNAM-IFSAM, France), Jean Michel PLANE (Université de Montpellier III, France), Yann QUEMENER (Brest Business School, France), Stéphane RENAUD (Université de Montréal, Canada), Audrey RIVIERE (IMPGT, Aix-Marseille Université, France), Khaled SABOUNE (IMPGT, Aix-Marseille Université, France), Doha SAHRAOUI (Université de Marrakech, Maroc), Anaïs SAINT JONSSON (IMPGT, Aix-Marseille Université, France), Henri SAVALL (Université Lyon III, ISEOR, France), Abdelkader SBIHI (Brest Business School, France), Aline SCOUARNEC (Université de Caen, France), François SILVA (KEDGE Paris, France), Edina SOLDI (IMPGT, Aix-Marseille Université, France), Najoua TAHRI (IAE de Montpellier, France), Jean-Paul TCHANKAM (KEDGE Bordeaux, France), Patrice TERRAMORSI (Université de Corse, France), Maurice THEVENET (FNEGE, ESSEC Business School, France), Bruno TIBERGHIE (IMPGT, Aix-Marseille Université, France), Marc VALAX (Université Lyon III, France), Anne-Marie de VAIVRE (AINF, IAS France), Zahir YANAT (KEDGE Bordeaux, France), Véronique ZARDET (Université de Lyon III, ISEOR, France).

> 16e RENCONTRES INTERNATIONALES DE LA DIVERSITÉ

ARCAND Sébastien (HEC Montréal, Canada), AREZKI Djelloul (IMPGT, Aix-Marseille Université, France), BARTH Isabelle (INSEEC, France), BEAUFORT (de) Vivane (ESSEC, France), BEN LAHOUEL Béchir (IPAG, France), BENRAÏSS Laila (Université de Bordeaux, France), BENTALEB Chafik (Université de Marrakech, Maroc), BESSEYRE DES HORTS Charles-Henri (HEC Paris, France), BIBOUM ALTANTE Désirée (Université de Douala, Cameroun), BORDIEC Sylvain (Université de Bordeaux, France), BOYER André (Université de Nice Sophia Antipolis, France), BRIOLE Alain (Université Paul-Valéry de Montpellier, France), BRUNA Maria Giuseppina (IPAG, France), BRY (DE) Françoise (Paris XI, France), CALVEZ Vincent (ESSCA, France), CHANLAT Jean-François (Université Paris Dauphine, France), CORNET Annie (HEC Liège, Belgique), CUEILLE Sandrine (UPPA, France), DELAYE Richard (ISMG Genève, IGS Paris), DRILLON Dominique (Excellia Group La Rochelle, France), DUPORT Michelle (Université Paul-Valéry de Montpellier, France), FRIMOUSSE Soufyane (Université de Corte Pascal-Paoli, France), HAKIZUMUKAMA Alexis (HEC Liège, Belgique), HENDA Sana (ESC Amiens, France), HERRBACH Olivier (Université de Bordeaux, France), IGALENS Jacques (Université de Toulouse, France), Emmanuel KAMDEM (ESSEC, Université de Douala / IME Douala, Cameroun), MONTARGOT Nathalie (Excellia Group La Rochelle, France), MOUSTIER Emmanuelle (IMPGT, Aix-Marseille Université, France), M'ZALI Bouchra (UQAM, Canada), NOGUERA Florence (Université Paul-Valéry de Montpellier, France), PERETTI Jean-Marie (ESSEC, France), PIJOAN Natacha (Université Paul-Valéry de Montpellier, France), PLANE Jean-Michel (Université Paul-Valéry de Montpellier, France), RACINE Michel (Université Laval, Canada), RICAUD Camille (UPPA, France), RIVIÈRE Audrey (IMPGT, Aix-Marseille Université, France), SABOUNÉ Khaled (IMPGT, Aix-Marseille Université, France), SANTOS JOAO Malaia (Federal University of Santa Maria, Brésil), SCOTTO Marie José (IPAG, France), SCOUARNEC Aline (Université de Caen, France), SEGUIN Michel (HEC Montréal, Canada), SOLDI Edina (IMPGT, Aix-Marseille Université, France), TCHANKAM Jean-Paul (Kedge BS, France), TERRAMORSI Patrice (Université de Corte Pascal-Paoli, France), THIAM Omar (BEM Dakar, Sénégal), TIBERGHIE Bruno (IMPGT, Aix-Marseille Université, France), TISSERANT Pascal (Université de Metz, France), TREMBLAY Diane-Gabrielle (TELUQ Montréal, Canada), TREMBLAY Maripier (Université Laval, Canada), TRONC Boris (Université Paul-Valéry de Montpellier, France), YANAT Zahir (ISTEC Paris, France).

COMITÉ D'ORGANISATION LOCALE

Djelloul AREZKI, Laura BETON, Laura CARMOUZE, Camille DESSENDIER, Mathilde DOUGADOS, Emmanuelle MOUSTIER, Audrey RIVIERE, Khaled SABOUNE, Anaïs SAINT JONSSON, Edina SOLDI, Lély TAN, Bruno TIBERGHIE

CONTACT :

Khaled SABOUNÉ, coordinateur de l'événement - Maître de Conférences IMPGT, Aix-Marseille Université
khaled.saboune@univ-amu.fr

PLUS D'INFORMATIONS : <https://impgt.univ-amu.fr>

7-8
OCTOBRE 2021
AIX-EN-PROVENCE | IMPGT

INNOVATION SOCIALE, DIVERSITÉ & PERFORMANCE

38e Université
d'Été de l'Audit
Social

16e Rencontres
Internationales
de la Diversité

