

## 7ème Journée de Recherche de la RIPCO

Mardi 2 juin 2026

ICN – Paris La Défense – France

Les Collines de l'Arche, Immeuble Etoile - Bâtiment G 76 Route de la demi-lune, 92800 Puteaux

### APPEL À COMMUNICATION

#### Focus 2026 :

**Le comportement organisationnel à l'ère des nouvelles formes de travail**

#### Conférence plénière

**Notre invité d'honneur et Keynote Speaker sera le Dr Jean-François Stich**, reconnu internationalement pour ses recherches sur la virtualisation du travail et ses implications pour le comportement organisationnel.

Jean-François Stich est Professeur Associé à ICN Business School, membre titulaire du CEREFIGE, laboratoire de recherche en Management de l'Université de Lorraine, et responsable adjoint de l'équipe de recherche Organisation Ressources Humaines du CEREFIGE. Il possède une Habilitation à Diriger des Recherches (HDR) de l'Université de Strasbourg, un PhD en Management de Lancaster University Management School (Royaume-Uni), un Master en Business Management de l'EDHEC Business School et un MSc en Comportement Organisationnel d'Aston Business School (Royaume-Uni). Ses intérêts de recherche portent sur la psychologie et la gestion du travail virtualisé, couvrant des thèmes tels que le technostress, les interactions virtuelles, la cyberdéviance, le télétravail, ou les équipes virtuelles. Il a publié dans *Information Systems Journal*, *Journal of the Association for Information Systems*, *Work, Employment and Society*, *Personnel Review* et *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*.

#### Thème général

Fort du succès de ses journées annuelles de recherche organisées depuis 2019, la RIPCO renouvelle sa manifestation le 2 juin 2026 dans les locaux de l'ICN à Paris, La Défense. Les chercheuses et chercheurs sont invités à soumettre dès maintenant le résumé étendu (*extended abstract*) de leurs travaux académiques. Les normes de présentation à respecter sont disponibles à la fin de cet appel.

Les communications devront s'inscrire dans le périmètre du comportement organisationnel (*OB : Organizational Behavior*), englobant les attitudes, les émotions, les ressentis, et/ou les comportements individuels et/ou collectifs dans le cadre organisationnel. L'objectif est de contribuer à une meilleure compréhension des dynamiques humaines au sein des organisations contemporaines. Nous nous intéressons notamment aux processus psychologiques qui contribuent, d'une façon ou d'une autre, à la vie et à la performance des équipes de travail ainsi que des organisations dans leur ensemble.

Les propositions d'intervention peuvent prendre de multiples formes :

- Analyses empiriques menées soit par expérimentation, questionnaire ou étude de cas qualitative ;
- Revues de littérature narratives, systématiques, méta-analytiques ou bibliométriques synthétisant les connaissances scientifiques disponibles sur un sujet ;
- Analyses conceptuelles proposant de nouveaux cadres théoriques.

Les phénomènes sociaux peuvent être étudiés en tant que tels ou bien en relation avec leurs antécédents et/ou leurs conséquences. Les approches mobilisées pour étayer les contributions relèvent quant à elles des sciences de gestion, et plus particulièrement de l'OB ou, le cas échéant, de disciplines telles que la psychologie (y compris la psychologie sociale), l'ethnologie, la sociologie, l'anthropologie, la philosophie, les sciences politiques, les sciences économiques, les technologies de l'information, les théories de la décision, etc.

## Focus 2026

Le focus de la Journée 2026 porte sur les incidences des nouvelles modalités de travail et d'organisation sur les personnes et sur les pratiques de management. Les confinements sanitaires récents ont accéléré et amplifié des évolutions de fond du monde du travail (travail hybride, flex-office, postes et activités partagés – *slashing* –, nomadisme numérique, auto-entreprenariat, *coworking*, etc.) (Bodadilla et al., 2024). Ces nouvelles formes de lien entre l'individu et son activité professionnelle, ou plus largement avec la diversité des missions qui la composent, conduisent les organisations à devoir faire évoluer leurs pratiques managériales et leurs structures. L'on observe ainsi un intérêt croissant pour les « *Teal Organization* » (Wyrzykowska, 2019), c'est-à-dire pour des formes d'organisations plus plates, holacratique, en réseau, « libérées », « agiles », ou encore *project-based*. Sans pour autant pouvoir prétendre se substituer définitivement aux modèles pyramidaux plus traditionnels, ces tendances sociologiques lourdes occupent une place croissante dans un contexte paradoxal combinant la *gig economy* (Kalleberg & Dunn, 2016) et l'exigence de durabilité (*sustainability*).

Ensemble, ces mutations bousculent la recherche en OB. Elles invitent à revisiter les connaissances jusque-là tenues pour acquises. En effet, les transformations actuelles du travail remettent en perspective le modèle d'un emploi stable et durable qui a longtemps servi de référence aux relations entre les individus et leur organisation. Le combat de la fidélisation mené par les services RH, au sens de rétention du personnel, pourrait bien être perdu d'avance. Le problème semble s'être déplacé : il s'agit moins de savoir comment pérenniser le lien que de savoir comment maintenir l'engagement au travail durant le temps de présence dans l'organisation. Bien d'autres exemples pourraient être trouvés : que signifie être motivé dans ce nouveau contexte ? Motivé pour quoi, par qui, et pour quelle échéance ? Quelles incidences sur les attitudes ont les souvenirs des précédentes expériences professionnelles ? Quelle posture managériale et quel leadership adopter quand les collectifs sont de plus en plus mouvants et pluridisciplinaires (Bartsch et al., 2021 ; Gerards et al., 2021) ? La notion même de suiveur (Krishnan, 2005 ; Wang et al., 2005) a-t-elle encore un sens à une époque où les individus sont de plus en plus maîtres de leur destin professionnel ? Comment concilier l'impérieuse nécessité de tenir ses engagements de coût, de qualité, de quantité, de délai à l'égard de la clientèle avec l'instabilité interne croissante au sein des organisations ? Presque aucun des concepts sur la base desquels le comportement organisationnel s'est construit en tant que discipline ne semble échapper à ce besoin pressant de re-problématisation. Dans ce très vaste ensemble, nous souhaiterions en priorité voir traiter **cinq thématiques** au cours de cette septième journée de recherche de la RIPCO :

## **THEME I : Comment appréhender théoriquement les *New Ways of Working, Smart Working, Flexible Work Arrangements* ?**

De nombreuses tentatives conceptuelles et théoriques ont récemment vu le jour afin de mieux « capturer », définir, comprendre les nouvelles réalités organisationnelles et du monde du travail. Des études assez nombreuses ont ainsi vu le jour sous des étiquettes conceptuelles variées. Ainsi en est-il par exemple des « Flexible Work Arrangements » (Almer & Kaplan, 2002; Bontrager et al., 2021; Harrop et al., 2025), concept défini comme étant : “*organizational policies and practices that enable employees to vary, at least to some extent, when and/or where they work or to otherwise diverge from traditional working hours. They include, for example, flexitime, term time working, part-time or reduced hours, job sharing, career breaks, family-related and other leaves, compressed workweeks and teleworking*” (Lewis, 2003, p. 1). D’autres articles font référence à une autre notion pour parler des évolutions récentes du monde du travail et des organisations, à savoir “Smart Working” (Marino & Capone, 2021; Torre & Sarti, 2019), notion définie principalement de la manière suivante: *working independently of time and place with the help of ICT*” (Vitola & Baltina, 2013, p. 254). Finalement, dès le début des années 2000, une notion plus englobante fut proposée pour refléter les changements organisationnels et les nouvelles modalités de travail dans les organisations contemporaines, à savoir les “New Ways of Working” ou NWW (Alfes et al., 2022; Kingma, 2019; Kotera & Correa Vione, 2020). Les nouvelles manières de travailler ou NWW en anglais constituent une notion plus large englobant, dans une certaine mesure les autres concepts évoqués précédemment. Mais force est de constater que les définitions des concepts évoqués précédemment ne sont pas encore stabilisées et qu’il existe encore beaucoup de flou quant à la délimitation et à la différenciation de ces différents concepts (Renard et al., 2021). Par ailleurs, les aspects théoriques portant ces différentes conceptualisations sont chancelants, peu clairs, rendant la recherche en lien avec ces concepts, censés rendre compte des changements contemporains dans le monde du travail et des organisations, peu évidente. Il existe donc un besoin de clarification théorique et conceptuelle assez évident et la journée de la recherche est aussi l’occasion de se livrer à un échange sur ces aspects plus théoriques et conceptuels, en répondant, notamment, aux questions suivantes :

- Quelle proximité ou quel degré de différenciation entre les différents concepts de smart working, flexible work arrangements, ou encore NWW ?
- Existe-t-il des différences de courants théoriques portant les différentes notions censées représenter les évolutions récentes des manières de travailler et du fonctionnement des organisations contemporaines ?
- Quelles sont les dimensions qui constituent et permettent de définir ces notions ? Sont-elles identiques, différentes, complémentaires ?
- Ces notions sont-elles utiles ou adéquates pour cadrer des recherches empiriques ? Correspondent-elles à des réalités observables ?
- Est-il possible de se livrer à des clarifications conceptuelles permettant d’ordonner et relier ces différentes notions et concepts ?

## **THEME II : Digitalisation, intelligence artificielle et comportements organisationnels**

La digitalisation croissante du travail contribue à transformer la manière dont les collaborateurs interagissent entre eux et, plus largement, avec leur environnement organisationnel. L’essor des technologies numériques – qu’il s’agisse de l’usage accru des outils d’intelligence artificielle dans les tâches quotidiennes et les décisions managériales (Nyberg et al., 2025), du recours à des plateformes collaboratives toujours plus intégrées ou de l’émergence d’environnements immersifs tels que les métavers professionnels (Hubbard et al., 2025 ; Marx et al., 2025) – contribue à reconfigurer les activités de travail, les modes de coopération et les pratiques managériales. Pour autant, les mutations induites par ces technologies ne relèvent pas des

mêmes registres : certaines transforment davantage le contenu des activités et des compétences mobilisées, tandis que d'autres reconfigurent le contexte du travail, les modalités d'interaction et la dimension potentiellement ludique de l'expérience professionnelle.

Ces évolutions, liées à la digitalisation et à l'intégration croissante de technologies numériques, qu'elles soient intelligentes ou immersives, amènent à interroger leurs effets sur les expériences individuelles de travail, les dynamiques collectives et les attitudes au sein des organisations (Stich, 2020). Elles peuvent ouvrir de nouvelles opportunités de collaboration, de reconnaissance et de développement professionnel lorsqu'elles relèvent d'un usage individuel, tout en générant des tensions lorsqu'elles sont mobilisées dans les pratiques managériales, avec des conséquences potentielles, entre autres, en matière de justice perçue et de sentiment d'appartenance. Ces usages contribuent également à transformer la culture organisationnelle, en redéfinissant les représentations et les valeurs liées au travail numérique (Lobschat et al., 2021). L'enjeu pour la recherche en comportement organisationnel est d'analyser les facteurs organisationnels et les processus psychologiques par lesquels l'utilisation de ces technologies influence l'engagement, la créativité, le bien-être, la performance et la cohésion au travail, mais aussi le stress, la qualité des relations ou l'émergence de comportements déviants. Dans ce cadre, plusieurs pistes de recherche peuvent être explorées :

- Comment l'intégration d'outils d'intelligence artificielle, ou d'environnements collaboratifs immersifs, transforme-t-elle les espaces de travail ainsi que les interactions au sein des équipes et la qualité des relations de travail ?
- De quelle manière ces technologies influencent-elles la confiance, la reconnaissance et la justice perçue entre salariés, managers et organisation ?
- Dans quelle mesure ces technologies transforment-elles la motivation, le rapport subjectif au travail et les formes d'investissement professionnel, jusqu'à introduire, selon leur usage, une dimension de ludification ?
- Quelles sont les conditions dans lesquelles ces technologies favorisent l'engagement, la coopération et le bien-être, plutôt que le stress, la fatigue numérique ou le désengagement ?
- Comment les transformations liées à la digitalisation du travail influencent-elles la culture organisationnelle et, en retour, les attitudes et comportements des collaborateurs, notamment en matière d'autonomie, de créativité et de sens au travail ?

### **THEME III : Sens du et au travail et nouvelles formes d'engagement des salariés**

Les transformations sociétales (nouvelles attentes, virtualisation croissante des interfaces, financiarisation de l'économie...), managériales et organisationnelles (hybridation des formes d'emploi, reconfiguration des collectifs, pluralité des statuts) conduisent à revisiter en profondeur la question du sens du et au travail (Rosso et al., 2010), la nature du contrat psychologique liant les collaborateurs à leur organisation (Rousseau, 1995), ainsi que les nouvelles formes d'engagement des individus. Ces dynamiques gagnent à être étudiées au-delà d'une lecture générationnelle largement remise en question par les travaux récents (Ravid et al., 2024), au profit d'analyses qui intègrent des variables plus fines de segmentation, telles que l'âge, le stade de carrière, les expériences biographiques, ou encore les conditions concrètes d'exercice du travail.

Dans un contexte où les effets délétères des transformations environnementales et managériales sont documentés de manière croissante – qu'il s'agisse des *bullshit jobs* (Graeber, 2018), des études critiques ou des problématiques de santé au travail –, la quête de sens reflète le besoin d'aligner son activité professionnelle d'une part, avec ses valeurs et aspirations propres, et d'autre part, avec sa valeur pour autrui (Lepisto & Pratt, 2017). Celle-ci s'impose comme une dimension centrale de l'expérience professionnelle dont les effets sur le bien-être au travail sont significatifs (Allan et al., 2019). Dans la même veine, les effets des transformations sur

l'engagement au travail (*work engagement* ; Kahn, 1990) envers ses différents objets (engagement envers le travail, l'organisation, l'équipe, la mission...), méritent d'être interrogés, tant du point de vue de ses moteurs que de ses manifestations observables. Ils incluent notamment les comportements socialement responsables ou pro-environnementaux (Gond et al., 2017), qui s'inscrivent dans une recherche de sens et de cohérence avec les valeurs sociales contemporaines (Aguinis & Glavas, 2019).

Parmi les nombreuses questions que soulève la transformation du rapport au travail, on peut par exemple citer les suivantes :

- Comment les nouvelles modalités de travail (hybridation, pluralité des statuts, virtualisation) redéfinissent-elles les sources de sens dans l'expérience professionnelle ? Quels sont les effets des reconfigurations organisationnelles sur le bien-être, la santé et la construction identitaire des travailleurs ?
- Comment les transformations managériales et organisationnelles affectent-elles les différentes formes d'engagement (envers le travail, l'équipe, l'organisation, la mission) ? Quels sont les moteurs (autonomie, reconnaissance, utilité sociale) et les manifestations observables (comportements, indicateurs) de l'engagement dans des environnements hybrides ou éclatés ?
- Quels effets respectifs d'âge, de stade de carrière et de conditions concrètes de travail expliquent les différences perçues dans le sens et l'engagement ? Quelles variables contextuelles (secteur, culture organisationnelle, intensité numérique, autonomie) modulent le lien entre transformations organisationnelles, sens et engagement ?
- Comment les attentes sociétales en matière de responsabilité sociale et environnementale influencent-elles les nouvelles formes d'engagement ? Comment se traduisent-elles, au niveau individuel, dans des comportements socialement responsables ou pro-environnementaux au travail, et quel lien entretiennent-elles avec la recherche de sens au travail ?
- Quels dispositifs organisationnels ou managériaux peuvent compenser les effets délétères des transformations contemporaines (santé au travail, désengagement, perte de sens) ?

## **THEME VI : Nouvelles formes de collaboration et nouvelles compétences**

Les mutations profondes des organisations et des modalités de travail reconfigurent en profondeur les dynamiques de collaboration et appellent au développement de nouvelles compétences. Dans des contextes marqués par l'hybridation des modes de travail, la flexibilité organisationnelle et la diversification croissante de la main-d'œuvre, la collaboration ne peut plus être pensée selon les modèles classiques fondés sur la stabilité des équipes et la hiérarchie formelle (Manole et al., 2025 ; Monnier & Laborie, 2024). Elle se déploie désormais dans des environnements mouvants, caractérisés par la temporalité des collectifs, la transversalité des expertises, l'usage intensif d'outils numériques et la nécessité de concilier autonomie individuelle et responsabilité collective (Deschênes, 2024 ; Virgili et al., 2024). Dans ce contexte, de nouvelles compétences deviennent centrales, comme la capacité à collaborer à distance, à gérer la complexité et l'incertitude, à apprendre en continu et à développer une réflexivité accrue (Rigolizzo, 2023 ; Allen et al., 2024). Ces évolutions soulèvent des défis majeurs pour les managers et pour la communauté scientifique, qui cherchent à comprendre comment soutenir la performance, l'autonomie et la cohésion dans des formes de collaboration en constante recomposition (Boukraïcha & Amaazoul, 2025 ; McLarnon & Woodley, 2021).

C'est précisément autour de ces compétences émergentes et de leurs implications que se redéfinissent aujourd'hui les pratiques collaboratives : autonomie accrue des individus, relations de confiance, responsabilisation partagée, autogouvernance ou encore logiques d'entreprises « libérées » (Tabassum et al., 2024). La répartition des rôles, la régulation des



interactions, la gestion des interdépendances et le maintien de la cohésion se posent désormais dans des termes nouveaux, nécessitant des ajustements individuels, managériaux et organisationnels. Dans ce contexte, plusieurs interrogations se posent quant aux conditions, aux compétences et aux pratiques qui permettront de soutenir ces nouvelles formes de collaboration :

- Comment l'autonomie et la confiance peuvent-elles constituer les piliers des nouvelles collaborations ? Quelles tensions créent-elles avec les impératifs de contrôle, de performance et de reddition de comptes ?
- Quelles sont les compétences émergentes nécessaires pour évoluer dans des environnements hybrides, numériques et fragmentés ? Comment les développer et les reconnaître ? Dans quelle mesure les dispositifs de formation et de développement doivent-ils évoluer pour préparer les individus à collaborer dans ces environnements ?
- En quoi les formes organisationnelles innovantes (holacratie, équipes autogérées, « *teal organizations* », réseaux d'innovation) transforment-elles les compétences, les pratiques de gestion, la dynamique des équipes et la collaboration ?
- Quels enjeux éthiques et de justice organisationnelle soulève la reconfiguration des collectifs de travail, notamment en matière d'équité, d'inclusion, et de reconnaissance des contributions ?
- Quelles compétences sont nécessaires aux managers pour accompagner des équipes hybrides, distribuées ou autogérées ? Comment concilier l'autonomie croissante des individus avec les besoins de coordination et de coopération organisationnelle ?

## **THEME V : Diversité, inclusion, et équité au travail**

Les nouvelles modalités de travail et les formes organisationnelles contemporaines dans lesquelles elles s'insèrent, induisent aussi des manières originales de travailler. Elles le sont d'autant plus que des profils spécifiques de professionnels, jusqu'à présent amalgamés sans précaution aucune, sont de mieux en mieux identifiés. Il s'agit par exemple de personnes présentant une ou plusieurs caractéristiques spécifiques à l'image des neurodivergents ou, plus généralement encore, de porteurs d'un handicap invisible, dont la reconnaissance accrue interroge la construction identitaire, les ajustements comportementaux et les trajectoires professionnelles au sein des organisations (Austin & Pisano, 2017 ; Baldridge & Kulkarni, 2017). Autant que l'on puisse en juger, elles occupent ensemble une place importante dans la population active. Alors que les collectifs pertinents se structuraient autrefois autour du métier entendu au sens large, de la localisation géographique, des appartenances syndicales et/ou de rapports de domination, les évolutions sociologiques récentes tendent aussi à faire émerger des revendications au sujet d'une reconnaissance d'identités de genre, d'orientation sexuelle, de mœurs, de religion, ou d'expérience de vie (Roberson, 2019). L'atteinte des objectifs de performance collective implique dans ce contexte la mise en œuvre de politique d'inclusion au sein desquelles l'équité se substitue aux règles d'égalité (Guillaume et al., 2017 ; Shore et al., 2018). Elle prend notamment la forme d'adaptations des postes de travail, de pratiques de management d'équipe repensées, d'espaces de dialogue et de négociation originaux, mais également de dispositifs visant à favoriser la diversité et à élargir l'accès aux opportunités professionnelles (Mor Barak, 2015). En la matière, les zones d'ombre sont nombreuses :

- Comment les dynamiques de diversité et d'inclusion influencent-elles les perceptions d'équité, la cohésion des équipes et la qualité du climat social dans des environnements marqués par une forte hétérogénéité des profils et des identités ? Quels mécanismes individuels et collectifs favorisent ou freinent ces dynamiques au sein des organisations contemporaines ?

- Comment les transformations des formes organisationnelles – telles que les « *teal organizations* », les structures en réseau ou les modèles agiles – redéfinissent-elles la culture partagée, les modes de coopération et les comportements collectifs au travail ?
- Comment les normes implicites de performance, de disponibilité ou de conformité influencent-elles l'intégration et la participation des profils atypiques (neurodivergents, porteurs de handicap, etc.) dans les organisations ?
- Comment les individus parviennent-ils à préserver leur authenticité et leur identité personnelle dans des collectifs pluriels et en transformation ? La notion de bien-être au travail renvoie-t-elle aux mêmes ressorts psychologiques selon les identités sociales, les conditions d'activité et les formes d'emploi ?
- Comment les processus de socialisation organisationnelle, de mentorat ou de tutorat participent-ils à la construction du sentiment d'appartenance et à l'inclusion dans des contextes de diversité accrue ?
- En d'autres termes, comment les connaissances tenues pour acquises en OB peuvent-elles être enrichies ou adaptées pour mieux rendre compte de la diversité croissante des populations et de la reconfiguration des formes de travail ?

## Bibliographie

- Aguinis, H., & Glavas, A. (2019). On corporate social responsibility, sensemaking, and the search for meaningfulness through work. *Journal of management*, 45(3), 1057-1086.
- Alfes, K., Avgoustaki, A., Beauregard, T. A., Cañibano, A., & Muratbekova-Touron, M. (2022). New ways of working and the implications for employees: A systematic framework and suggestions for future research. *The International Journal of Human Resource Management*, 33(22), 4361–4385. <https://doi.org/10.1080/09585192.2022.2149151>
- Allan, B. A., Batz-Barbarich, C., Sterling, H. M., & Tay, L. (2019). Outcomes of meaningful work: A meta-analysis. *Journal of Management Studies*, 56(3), 500-528.
- Allen, K. S., Grelle, D., Lazarus, E. M., Popp, E., & Gutierrez, S. L. (2024). Hybrid is here to stay: Critical behaviors for success in the new world of work. *Personality and Individual Differences*, 217, 112459.
- Almer, E. D., & Kaplan, S. E. (2002). The Effects of Flexible Work Arrangements on Stressors, Burnout, and Behavioral Job Outcomes in Public Accounting. *Behavioral Research in Accounting*, 14(1), 1–34. <https://doi.org/10.2308/bria.2002.14.1.1>
- Austin, R. D., & Pisano, G. P. (2017). Neurodiversity as a competitive advantage. *Harvard Business Review*, 95(3), 96-103.
- Baldrige, D. C., & Kulkarni, M. (2017). The shaping of sustainable careers post hearing loss: Toward greater understanding of adult onset disability, disability identity, and career transitions. *Human Relations*, 70(10), 1217-1236.
- Bartsch, S., Weber, E., Buttgen, M., & Huber, A. (2021). Leadership matters in crisis-induced digital transformation: how to lead service employees effectively during the COVID-19 pandemic. *Journal of Service Management*, 32(1), 71-85.
- Bodadilla, N., Cintas, C. & Desplebin, O. (2024). Becoming an alternative cultural and creative third place through tensions between space and organizing. *M@n@gement*, 27(5), 100-121.
- Bontrager, M., Clinton, M. S., & Tyner, L. (2021). Flexible Work Arrangements: A Human Resource Development Tool to Reduce Turnover. *Advances in Developing Human Resources*, 23(2), 124–141. <https://doi.org/10.1177/1523422320982930>
- Boukraïcha, E., & Amaazoul, H. (2025). Management des employés en télétravail : une revue de littérature systématique. *International Journal of Research in Economics and Finance*, 2(5), 165-173.

- Deschênes, A.-A. (2024). Digital literacy, the use of collaborative technologies, and perceived social proximity in a hybrid work environment: Technology as a social binder. *Computers in Human Behavior Reports*, 13, 100351. <https://doi.org/10.1016/j.chbr.2023.100351>
- Gerards, R., Van Wetten, S., & Van Sambeek, C. (2021). New ways of working and intrapreneurial behaviour: the mediating role of transformational leadership and social interaction. *Review of Managerial Science*, 15(7), 2075-2110.
- Gond, J. P., El Akremi, A., Swaen, V., & Babu, N. (2017). The psychological microfoundations of corporate social responsibility: A person-centric systematic review. *Journal of Organizational Behavior*, 38(2), 225-246.
- Graeber, D. (2018). *Bullshit Jobs: A Theory*. New York: Simon & Schuster
- Guillaume, Y. R., Dawson, J. F., Otaye-Ebede, L., Woods, S. A., & West, M. A. (2017). Harnessing demographic differences in organizations: What moderates the effects of workplace diversity? *Journal of Organizational Behavior*, 38(2), 276-303.
- Harrop, N., Jiang, L., & Overall, N. (2025). A Meta-Analysis of Antecedents and Outcomes of Flexible Working Arrangements. *Journal of Organizational Behavior*, n/a(n/a). <https://doi.org/10.1002/job.2896>
- Hubbard, T. D., Short, C. E., & Hu, M. (2025). Virtual nature, real consequences: How immersive virtual work environments shape pro-environmental behavior, performance, and employee well-being. *Academy of Management Discoveries*, <https://doi.org/10.5465/amd.2023.0215>
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692-724.
- Kalleberg, A. L., & Dunn, M. (2016). Good Jobs, Bad Jobs in the Gig Economy. *Perspectives on Work*, 20, 10-14.
- Kingma, S. (2019). New ways of working (NWW): Work space and cultural change in virtualizing organizations. *Culture and Organization*, 25(5), 383-406. <https://doi.org/10.1080/14759551.2018.1427747>
- Kotera, Y., & Correa Vione, K. (2020). Psychological Impacts of the New Ways of Working (NWW): A Systematic Review. *Int J Environ Res Public Health*, 17(14), 5080. <https://doi.org/10.3390/ijerph17145080>
- Krishnan, V. R. (2005). Leader-Member Exchange, Transformational Leadership, and Value System. *Electronic Journal of Business Ethics and Organization Studies*, 10(1), 14-21.
- Lepisto, D. A., & Pratt, M. G. (2017). Meaningful work as realization and justification: Toward a dual conceptualization. *Organizational Psychology Review*, 7(2), 99-121.
- Lewis, S. (2003). Flexible working arrangements: Implementation, outcomes, and management. *International Review of Industrial and Organizational Psychology*, 18, 1-28.
- Lobschat, L., Mueller, B., Eggers, F., Brandimarte, L., Diefenbach, S., Kroschke, M., & Wirtz, J. (2021). Corporate digital responsibility. *Journal of Business Research*, 122, 875-888.
- Manole, E. C., Curșeu, P. L., & Trif, S. R. (2025). The Differentiation-Integration Paradox of Hybrid Work: A Focus Group Exploration of Team and Individual Mechanisms. *Administrative Sciences*, 15(6), 201.
- Marino, L., & Capone, V. (2021). Smart Working and Well-Being before and during the COVID-19 Pandemic: A Scoping Review. *European Journal of Investigation in Health, Psychology and Education*, 11(4), 1516-1536.
- Marx, J., Mirbabaie, M., & Rieskamp, J. (2025). Working from the Metaverse: A distraction management perspective. *Journal of Management Information Systems*, 42(1), 206-237.
- McLarnon, M. J., & Woodley, H. J. (2021). Collective efficacy in virtual teams: Emergence, trajectory, and effectiveness implications. *Canadian Journal of Behavioural Science/Revue canadienne des sciences du comportement*, 53(2), 187.



- Monnier, A., & Laborie, C. (2024). Le management face à l'organisation du travail hybride : quelles tensions de rôle et quelles pratiques managériales associées ? *@GRH*, 52(3), 43-72.
- Mor Barak, M. E. (2015). *Managing diversity: Toward a globally inclusive workplace* (3rd ed.). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Nyberg, A. J., Schleicher, D. J., Bell, B. S., Boon, C., Cappelli, P., Collings, D. G., Dalle Molle, J. E., Feuerriegel, S., Gerhart, B., Jeong, Y., Korsgaard, M. A., Minbaeva, D., Ployhart, R. E., Tambe, P., Weller, I., Wright, P. M., & Yakubovich, V. (2025). A brave new world of human resources research: Navigating perils and identifying grand challenges of the GenAI revolution. *Journal of Management*, 01492063251325188. <https://doi.org/10.1177/01492063251325188>
- Ravid, D. M., Costanza, D. P., & Romero, M. R. (2025). Generational differences at work? A meta-analysis and qualitative investigation. *Journal of Organizational Behavior*, 46(1), 43-65.
- Renard, K., Cornu, F., Emery, Y., & Giauque, D. (2021). The Impact of New Ways of Working on Organizations and Employees: A Systematic Review of Literature. *Administrative Sciences*, 11(2), 38. <https://doi.org/ARTN%252038%252010.3390/admsci11020038>
- Ricoeur, P. (1990). *Soi-même comme un autre*. Ed. Du Seuil, Paris.
- Rigolizzo, M. (2023). Learning in a hybrid world: new methods for a new workplace. *Journal of Business Strategy*, 44(5), 277-286.
- Roberson, Q. M. (2019). Diversity in the workplace: A review, synthesis, and future research agenda. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 6(1), 69-88.
- Rosso, B. D., Dekas, K. H., & Wrzesniewski, A. (2010). On the meaning of work: A theoretical integration and review. *Research in Organizational Behavior*, 30, 91-127
- Rousseau, D. M. (1995). *Psychological contracts in organizations: Understanding written and unwritten agreements*. Thousand Oaks, CA: Sage
- Shore, L. M., Cleveland, J. N., & Sanchez, D. (2018). Inclusive workplaces: A review and model. *Human Resource Management review*, 28(2), 176-189.
- Stich, J. F. (2020). A review of workplace stress in the virtual office. *Intelligent Buildings International*, 12(3), 208-220.
- Tabassum, M., Raziq, M. M., Allen, M., Sarwar, N., & Golra, O. A. (2024). Exploring emergent leadership in agile teams: network dynamics, roles and skills at the individual level. *Business Process Management Journal*, 30(5), 1615-1637.
- Torre, T., & Sarti, D. (2019). Themes and Trends in Smart Working Research: A Systematic Analysis of Academic Contributions. In *HRM 4.0 For Human-Centered Organizations* (Vol. 23, pp. 177-200). Emerald Publishing Limited.
- Virgili, S., Bornarel, F., & Delacour, H. (2024). Travail à distance et innovation : la confiance pour inventer de nouveaux modes de travail collaboratifs. *Technologie et Innovation* (mars), 1-17.
- Vitola, A., & Baltina, I. (2013). An Evaluation of the Demand for Telework and Smart Work Centres in Rural Areas: A Case Study from Latvia. *European Countryside*, 5(3), 251-264. <https://doi.org/10.2478/euco-2013-0016>
- Wang, H., Law, K. S., Hackett, R. D., Wang, D., & Chen, Z. X. (2005). Leader-Member Exchange as a Mediator of the Relationship between Transformational Leadership and Followers' Performance and Organizational Citizenship Behavior. *Academy of Management Journal*, 48(3), 420-432.
- Wyrzykowska, B. (2019). Teal Organizations: Literature review and future research directions. *Central European Management Journal*, 27(4), 124-141.

## **Frais de participation**

La participation à la Journée de Recherche RIPCO 2026 est gratuite et accessible à tous, professionnels et académiques, sous réserve d'inscription préalable et dans la limite des places disponibles.

## **Procédure et normes de soumission**

Les résumés étendus doivent être rédigés en français ou en anglais et être d'une longueur comprise entre 2000 mots minimum et 4000 maximum, interligne simple et police Times New Roman 12 pt.

Le résumé doit impérativement contenir les informations suivantes : le titre, **la thématique**, les noms des auteurs, leur(s) affiliation(s) et leurs coordonnées, le contexte de l'étude, la problématique, l'instrumentation méthodologique (le cas échéant), les principaux résultats, les conclusions principales, les limites et les références présentées selon les normes APA. Les propositions de communications doivent être originales, c'est-à-dire non publiées par une revue à la date de la soumission.

La soumission des propositions se fait uniquement par email à l'adresse suivante :

[contact@ripco-online.com](mailto:contact@ripco-online.com)

## **Calendrier**

La journée de recherche aura lieu le mardi 2 juin 2026. Elle se déroulera uniquement en présentiel afin de favoriser les interactions et les échanges.

- Date limite de soumission du résumé étendu : 31 mars 2026
- Retour du comité scientifique de la RIPCO : 30 avril 2026