

Appel à communication Colloque

L'entreprise sous tensions *de la contagion sociétale*

**Vendredi 16 mai 2025 à l'Université Paris Cité
Faculté Sociétés et Humanités, Droit/Economie/Gestion**

En 1990, Renaud Sainsaulieu¹ et son groupe de sociologues constataient que l'entreprise était désormais une affaire de société. Or, non seulement elle participe à la vie sociale mais elle est devenue un espace où se jouent, du moins où résonnent les débats sociétaux. Portée par les employés qui y travaillent et devant tenir compte d'une conjoncture contemporaine des plus complexes, elle se trouve placée sous tension dans une société avec laquelle elle est indissociable. Les partenaires de l'entreprise, ses concurrents, ses clients, l'Etat ou encore la société civile peuvent être une source de pressions institutionnelles (Oliver, 1991)² qui la laissent souvent démunie et peuvent la conduire à changer de politique et/ou de posture comme le fait d'arrêter de commercialiser certains produits ou de fermer des filiales dans certains pays. A l'inverse, un rôle de régulateur peut être attribuée à l'entreprise, dont la responsabilité est considérée comme engagée, par exemple, dans le secteur des hautes technologies pour certains cas de harcèlement dans les écoles ou la diffusion de propos antisémites ou racistes. Ainsi, les organisations peuvent-elles être appréhendées comme des institutions centrales de la société, creusets de mutations profondes tant des mentalités que des modes de vie, tout autant que réceptacles de violences et de dérives, représentant autant de sujets sensibles à gérer, face auxquelles elles sont sommées d'agir.

Notre objectif est d'éclairer et questionner ce phénomène que nous désignons par « contagion sociétale » et que nous définissons, en référence au concept de contagion sociale (Gosling et Ric, 1996)³, comme le processus par lequel les tensions et les débats qui traversent la société se propagent et se répercutent au sein des organisations. Amplifiée par la mondialisation, les médias sociaux et les réseaux d'influence, cette contagion peut avoir des répercussions tant positives que négatives. « Tantôt la contagion brise les solidarités, entame les pratiques d'entraide. Tantôt elle les suscite ou les renforce. Mis à l'épreuve de la contagion, le lien social peut se rompre ou se resserrer. » (Fabre, 1998, p.2)⁴. Elle peut affecter la performance organisationnelle, la réputation et les relations avec les parties prenantes, ou encore fortement altérer le climat social et générer de la souffrance ou du mal-être au travail. Elle peut aussi impulser des innovations managériales et jouer le rôle de révélateur de problématiques jusque là ignorées ou invisibilisées, qu'elle permet alors de traiter.

¹ Sainsaulieu R., Dir. (1990), *L'entreprise une affaire de société*, Paris, Presses de Sciences Po.

² Oliver C. (1991), Strategic responses to institutional processes, *Academy of management review*, 16(1), 145-179.

³ Gosling P., Ric F. (1996), *Psychologie sociale*, Paris, Editions Bréal.

⁴ Fabre G. (1998), Introduction, in Fabre G., *Epidémies et contagions: L'imaginaire du mal en Occident*, Paris, Presses Universitaires de France, 1-5.

Dans cet appel à communications, nous attendons des articles conceptuels et/ou empiriques permettant de montrer le phénomène de contagion sociétale au sein des entreprises, quelle qu'en soit la forme organisationnelle, tout en éclairant les ressorts et les leviers de gestion.

Les travaux menés par des équipes pluridisciplinaires sur les problématiques propres aux sciences de gestion sont les bienvenus. Sans être limitatif des soumissions attendues, ils pourront aborder les thématiques suivantes :

Les thématiques

- La construction de la contagion sociétale : le processus, les enjeux et les leviers de la propagation des tensions et des débats sociétaux au sein de l'entreprise.
- La contagion des crises : les phénomènes de contagion sociétale associés aux crises (pandémie, ...). Le rôle de la contagion dans la dynamique de crise.
- La multiplicité de contagions sociétales : les spécificités, ressemblances/dissemblances selon les différentes formes organisationnelles ou les secteurs d'activité.
- Les facteurs sociétaux de contagion : les différences internationales, les variations des dynamiques de contagion en fonction des contextes politiques, juridiques ou socio-économiques.
- Les problématiques sociétales, objet de contagion : l'émergence de nouvelles problématiques dans les organisations, comme le fait religieux, la violence faite aux femmes, les crises ou les conflits internationaux, l'intelligence artificielle. Les problématiques récurrentes. L'évolution historique de ce qui fait débat dans les organisations.
- Les effets de la contagion sociétale sur la santé au travail : les problématiques de la santé mentale au travail tels que le stress, l'épuisement professionnel, la dépression ou la décompensation, liées à un phénomène de contagion sociétale.
- La contagion sociétale et les relations sociales : le rôle des partenaires sociaux, les effets de la contagion sociale sur le climat social ou les conflits collectifs.
- Les parties prenantes de la contagion sociétale : l'émergence de nouvelles parties prenantes interférant dans les décisions managériales (gouvernants de pays étrangers, influenceurs d'opinion, ...) et leurs modes de gestion.
- La contagion sociétale, levier/frein à l'innovation : le parasitage ou le blocage d'une stratégie d'innovation (sociale, technologique, managériale) par un phénomène de contagion sociétale, la mise en œuvre d'une innovation en réponse ou inspirée par un débat de société.
- Les médias sociaux et la contagion sociétale : du rôle des médias dans la contagion sociétale à leur usage dans les pratiques de management, les apports, limites, risques associés aux médias sociaux.
- Les nouvelles attentes des acteurs organisationnels : l'émergence d'exigences nouvelles en prise avec la société comme la lutte contre le réchauffement climatique, la durabilité, les pratiques inclusives, ...

Valorisation des contributions

En vue d'un dossier spécial, une sélection des soumissions sera proposée au comité de rédaction de la *RIMHE, Revue Interdisciplinaire Management, Homme & Entreprise*.

Calendrier

- **15 octobre 2024** : Date limite d'envoi des soumissions (textes complets)
- **16 décembre 2024** : Retour aux auteurs (*articles acceptés, acceptés sous réserve, rejetés*)
- **17 février 2025** : Date limite d'envoi des articles modifiés
- **14 avril 2025** : Retour aux auteurs
- **16 mai 2025** : Colloque « **L'entreprise sous tensions : de la contagion sociétale** »

Les soumissions sont à adresser à : **colloque.contagion.societale@gmail.com**

Pour le format des soumissions, se référer au format de la *RIMHE*, disponible sur le site de la revue : **<https://www.rimhe.com/31+consignes-aux-auteurs.html>**

Comité d'organisation

Inès ANTIT, Université Paris Cité, CEDAG/MEIS
Martine BRASSEUR, Université Paris Cité, CEDAG/MEIS
Olivier GUILLET, Université de Toulon, CEDAG/MEIS
Brice ISSEKI, Université Sorbonne Paris Nord, CEPN