

Appel à Communications

Colloque international Org&Co

28-29 mars 2019 - Bordeaux, France

Avec le MICA (EA 4426), Université Bordeaux Montaigne
Labélisé par la Société Française des Sciences de l'Information et de la Communication (SFSIC)

Le « côté obscur » de la communication des organisations

Résumé de 5000 signes attendu pour le 5 novembre 2018

Le groupe d'études et de recherches Org&Co de la Société Française des Sciences de l'Information et de la Communication (SFSIC) est dédié aux recherches sur la communication des organisations / organisationnelle. Il met en place régulièrement des colloques et journées d'études, ouverts aux débats critiques et aux controverses, qui questionnent les transformations organisationnelles. Flexibilité, recompositions continues, externalisations et impartitions de la production des biens et des services, basculement des logiques de l'opération à des logiques processuelles... une diversité de phénomènes contemporains font évoluer les pratiques professionnelles et invitent à questionner les communications à l'œuvre.

Le MICA, est l'équipe d'accueil en Sciences de l'Information et de la Communication de l'Université Bordeaux Montaigne. Le laboratoire héberge une équipe qui consacre ses travaux à la communication organisationnelle et publie depuis 1991, la revue scientifique Communication & Organisation, désormais éditée conjointement par les Presses Universitaire de Bordeaux et les plateformes numériques Cairn et Open Editions. Le MICA accueillera le colloque sur le campus de Bordeaux à Pessac, à la Maison des sciences de l'Homme d'Aquitaine.

Depuis une vingtaine d'années, les recherches en sciences humaines et sociales, analysent la complexité des processus et comportements humains au travail, en tentant de s'éloigner d'une vision normative et positive de la vie au sein des organisations. Certains travaux, souvent d'orientation critique, ont notamment entrepris d'analyser des pratiques organisationnelles et managériales peu étudiées parce que problématiques, négatives ou contreproductives du point de vue des dirigeants, ou encore des pratiques négligées ou moralement condamnables. La métaphore du « *dark side* » ou du « côté obscur » des organisations, se diffuse dans des travaux de chercheurs anglo-saxons (par exemple Linstead et al., 2014 ; Glomb, Liao, 2003 ; Griffin et al., 2004). Ils interrogent le volet éthique des pratiques mais également la capacité des organisations à mener des démarches réflexives pour faire face à certains aspects de la vie au travail : violence, maltraitance, mensonge, mépris, incivilités, discriminations, etc.

Dans ce contexte, les dimensions proprement communicationnelles de ces phénomènes, voire certains processus communicationnels eux-mêmes, participent du développement de ce « côté obscur ». Là encore des approches critiques proposent des analyses, par exemple sur les tensions contemporaines entre assujettissement et reconnaissance dans le monde du travail (Heller, 2009, 2014 ; Heller, Huët et Vidaillet, 2013) ou encore sur les inégalités numériques (Granjon 2009, 2011). Mais les travaux du champ de la communication des organisations / organisationnelle s'avèrent relativement épars et laissent différentes zones d'ombre et angles morts sur ce thème particulier. Le prochain colloque Org&Co, accueilli par le MICA (EA 4426), propose donc d'observer, de décrire et de questionner ce que nous envisageons comme le « côté obscur » des organisations et/ou des communications qui les constituent. Il ouvre également un espace de réflexions pour interroger les épistémologies, approches et méthodes à adopter, les problématiques d'accès au terrain ou encore les enjeux éthiques autour des recherches sur ce thème

Cet appel à communication invite les chercheurs à soumettre une proposition qui s'inscrira dans l'un des quatre axes suivants.

Axe 1 : Violences, blessures, conflits

Les travaux anglo-saxons sur le « côté obscur » des organisations se sont initialement concentrés sur les questions de violence et d'agression au travail (Linstead *et al.*, 2014). Ces recherches sont avant tout centrées sur les individus et leurs comportements violents vis-à-vis des autres (Glomb, Liao, 2003) ou de leurs organisations (Griffin *et al.*, 2004). Elles relèvent le plus souvent de la psychologie et de la sociologie. Dans le champ de la communication de organisations, si l'on retrouve des travaux sur la souffrance au travail (Foli, 2009 ; Ely, Metge, 2016), sur les conflits dans la gestion de projet ou la communication interculturelle (Marciniak, 1998), la violence au travail, comme les conflits, semblent finalement peu traités de façon centrale.

Violences organisationnelles et conflits sont indissociables des problématiques de communication, qu'il s'agisse de communication interpersonnelle, de communication stratégique, de communication managériale... Par exemple, quel sens donner à la violence des discours dans des milieux organisationnels aujourd'hui affectés par la précarité ou, dans une terminologie plus moderniste, la flexibilité ? Les nouvelles logiques d'individualisation au travail, les cultures managériales de l'engagement individuel pour la compétitivité, la rentabilité peuvent contribuer à expliquer la levée des interdits contre la violence dans les relations professionnelles. Par ailleurs, la violence verbale au travail peut être liée à la difficulté, pour la victime, d'en identifier les causes et les processus. « *Etre blessé par un discours, c'est souffrir d'une absence de contexte, c'est ne pas savoir où l'on est* », affirme Judith Butler (2004 : 24). D'où, pour l'individu victime, l'impossibilité de débattre, de se justifier, de rechercher des médiations, voire des complicités, d'où la manifestation de questionnements anxiogènes sur le sens à donner à la brutalité verbale, l'insinuation, le sous-entendu, l'allusion, l'ironie...

On pourra ainsi s'intéresser, dans le cadre de cet axe, aux violences verbales au travail, aux actes de langage spécifiques qui les produisent, mais aussi aux conséquences de violences ressenties ou avérées, qui ont pour effet de rendre les individus ou l'organisation vulnérables par exemple en induisant une diminution de la légitimité initiale de l'être violenté.

Axe 2 : Discrimination, assignations catégorielles

Les organisations contemporaines du travail sont des espaces où se manifestent à l'évidence de multiples formes de discrimination et de marginalisation, par exemple les « plafonds de verre » liés aux assignations catégorielles de genre, d'ethnicité ou encore d'origine sociale... En dépit de ce constat empirique, les chercheurs des sciences de l'information et de la communication semblent moins investis que ceux d'autres disciplines comme la sociologie (Dubet *et al.*, 2013 ; Dubet, 2014), ou la psychologie sociale (notamment dès les années 1960 les travaux de Henri Tajfel sur la catégorisation sociale) qui convoquent une littérature académique issue de la cognition sociale des conflits intergroupes conséquente (cf. par exemple la revue de littérature de Kite et Whitley, 2013). Si ces disciplines apportent des explications fécondes, les approches interactionnistes et constructivistes qui y sont développées ne rendent néanmoins pas forcément compte des dynamiques proprement communicationnelles situées au niveau micro ou méso des organisations.

Cet axe invite les chercheurs à mettre en lumière des travaux en communication des organisations / organisationnelle s'intéressant à ces natures de discriminations et d'assignations catégorielles encore peu explorées ou valorisées, qu'ils s'agissent d'études autour de pratiques de communication électroniques ou en présentiel.

Axe 3 : Ambiguïté, incertitude, non dits

La fréquence des changements organisationnels introduit différents non-dits, incertitudes et ambiguïtés qui peuvent engendrer de l'appréhension dans les équipes, mettant à mal les sentiments de confiance et de sécurité. Les travaux d'Eisenberg montrent que l'ambiguïté n'est cependant pas négative en soi. Selon lui, « *l'ambiguïté stratégique est essentielle à l'organisation en ce sens qu'elle : (a) favorise la diversité unifiée, (b) facilite le changement organisationnel et (c) amplifie les attributions de sources existantes et préserve les positions privilégiées* » (1984 : 239). D'ailleurs pour Weick, « *les deux types d'occasion courantes de création de sens pour les organisations sont l'ambiguïté et l'incertitude. Le "choc" dans chaque cas est quelque peu différent. Dans le cas de l'ambiguïté, les gens s'engagent dans la création de sens quand ils sont désorientés par trop d'interprétations, tandis que dans le cas de l'incertitude, c'est parce qu'ils sont ignorants de toutes les interprétations* » (1995 : 91).

Si l'idéologie de la transparence informationnelle et communicationnelle a pu dominer les cultures managériales dans la dernière décennie, les questions de l'ambiguïté, du secret, de la dissimulation n'ont jamais quitté la scène du travail et restent au cœur de nombreuses problématiques. Le discours de la transparence est en lien avec ceux de l'opacité, du lissage des avis, voire de la mise en abîme des contestations des équipes. Les travaux attendus dans cet axe pourront développer ces thématiques ainsi que certaines de leurs déclinaisons, à l'instar de l'allusion, de l'implicite, du cynisme.

Axe 4: Corruption, tricherie, mensonge, usage non éthique de l'information

Des pratiques « déviantes » (corruption, tricherie, sabotage, connivence rémunérée, manipulation de l'information, recueil non éthique de l'information ou des données) existent dans les organisations et l'environnement professionnel. Elles peuvent être parfois associées à des dérives criminelles tel le « hachage » (Ifrah, 2010). Des stratégies, comme l'intelligence économique, abritent, ou sont associées, à des pratiques de désinformation, de manipulation (Marcon, 2009), souvent préconisées comme outil stratégique au service de la performance dans une vision économique utilitariste. Des écarts grandissants, parfois à caractère ambiguë (Dagenais, 2015), apparaissent entre le discours managérial et la réalité du travail.

Ces situations, vecteurs de détérioration de la confiance génèrent la remise en cause de certaines pratiques managériales et suscitent parfois un sentiment d'indignation conduisant à la diffusion et à l'entretien d'une véritable défiance de la part des salariés. La discréditation de la légitimité fragilise la crédibilité et la pérennité des organisations (Chouaib & Zaddem, 2012). Cette « rupture du lien entreprise-salarié » dans le cadre plus général d'une « fabrique de la défiance » (Ely, 2015) conduit à des conflits entre respect de l'organisation et besoins de l'individu.

Les travaux attendus dans cet axe pourront interroger l'intérêt et la nécessité de révéler ces procédés, les processus susceptibles d'engendrer de la corruption (Lavalée, Razafindrakoto, Roubaud, 2010), les pratiques non éthiques, le rôle des communications dans la construction d'un savoir éthique (Fortin, Leclerc, Parent, 2011) dans les organisations, etc.

Pour ces quatre axes, les propositions de communication pourront être fondées sur des recherches empiriques récentes et achevées. Des réflexions épistémologiques ou méthodologiques appuyées sur des exemples de terrain pourront également être acceptées.

Modalités de proposition de communication

Les propositions de communication de 5 000 signes maximum (espaces compris) comporteront un titre, l'axe retenu, trois mots clés, cinq à huit références bibliographiques. Elles seront rendues anonymes. Sur un document distinct et joint, les titres, axe et mots clés seront complétés d'une présentation du ou des auteurs (Nom, prénom, institution, laboratoire, adresse mail). Les propositions sont à envoyer au format Word (.docx) aux responsables scientifiques :

Valérie Carayol - Université Bordeaux Montaigne : valerie.carayol@u-bordeaux-montaigne.fr

Laurent Morillon - Université de Toulouse : laurent.morillon@univ-tlse3.fr

Valérie Lépine - Université de Grenoble Alpes : valerie.lepine@iut2.univ-grenoble-alpes.fr

La sélection des propositions sera réalisée en double aveugle par les membres du comité scientifique. Ces derniers pourront envoyer une proposition qui sera évaluée, elle aussi, en double aveugle.

Critères de sélection :

1. Apport scientifique et originalité de la contribution /10
2. Explicitation convaincante des ressources théoriques mobilisées/10
3. Exposition du design de la recherche et des méthodes utilisées/10
4. Clarté du propos et qualité rédactionnelle /10.

Les actes seront publiés sur le site Org&Co. Un ouvrage collectif à partir de textes retenus sera publié dans l'année qui suit.

Calendrier :

Appel à communication : septembre 2018

Envoi des propositions : 5 novembre 2018

Retour évaluation : 20 décembre 2018

Confirmation par les auteurs de la livraison du texte et de la présence au colloque : le 20 janvier 2019

Remise du texte complet (30 000 signes maximum) : 20 février 2019

Colloque : 28-29 mars 2019

Comité scientifique

Responsables : Carayol Valérie, Université Bordeaux Montaigne ; Lépine Valérie, Université de Grenoble ; Morillon Laurent, Université de Toulouse

Alemanno Sylvie, Cnam Paris

Amsidder Abderrahmane, Université Ibn Zohr

D'Almeida Nicole, Celsa, Université Paris-Sorbonne

Albertini Françoise, Université de Haute Corse

Andonova, Yanita, Université Paris 13

Bernard Françoise, Université Aix-Marseille

Bonneville Luc, Université d'Ottawa

Bouillon Jean-Luc, Université de Rennes 2

Bourret Christian, Université Marne La Vallée

Catellani Andrea Université Catholique de Louvain

Charest Francine, Université Laval, Québec

Cooren François, Université de Montréal, Québec

Cordelier Benoît, Université du Québec à Montréal, Québec

Domenget Jean-Claude Université de Franche-Comté

Foli Olivia, Université Paris 4

Gardère Elizabeth, Université de Bordeaux

Heller Thomas, Université de Lille 3

Laborde Aurélie, Université Bordeaux Montaigne

Lambotte François, Université Catholique de Louvain

Loneux Catherine, Université de Rennes 2

Marie-Montagnac Hélène, Université Bordeaux Montaigne

Martin-Juchat Fabienne, Université de Grenoble

Mayère Anne, Université Toulouse 3

Robichaud Daniel, Université de Montréal

Rolando Lalanda, Université des Açores

Yli-Kauhaluoma Sari, Université d'Helsinki

Comité d'organisation

Responsable : Valérie Carayol, MICA, Université Bordeaux Montaigne

Laurène Beccucci

Delphine Dupré

Claire d'Hennezel

Valérie Lépine

Laurent Morillon

Eloïse Vanderlinden

Eloria Zugasti

Gestionnaire : Laurence Canto

Bibliographie

ARBOIT G., 2006, John Stauber, Sheldon Rampton, L'industrie du mensonge. Lobbying, communication, publicité & médias, *Questions de communication*, n°9, p.528-530

BENARD V., 2006, La souffrance éthique dans le travail des chargés de communication d'une administration, *Travailler*, n°16, p.155-70

BENOIT D., 2003, La fin justifie-t-elle les moyens ? Techniques de communication d'entreprise et éthique. La communication d'entreprise - Regards croisés Sciences de Gestion / Sciences de l'information et de la

communication, *Actes du 5ème colloque du Centre de Recherches en Information et Communication*, Nice, 6-7 décembre 2001

BUTLER J., 2004, *Le pouvoir des mots. Politique du performatif*, Paris, Editions Amsterdam

CARAYOL V., SOUBIALE N., FELIO C., LIMA F., 2017, *La laisse électronique : les cadres débordés par les TIC*, Pessac, Maison des Sciences de l'Homme d'Aquitaine

CHOUAIB A., ZADDEM F., 2012, Le climat éthique au travail : pour promouvoir des relations interpersonnelles de confiance. *RIMHE : Revue Interdisciplinaire Management, Hommes & Entreprises*, n°1(1), p.53-70

CORDELIER B., 2015, Penser la performativité du silence. Éléments d'une critique de la théorie des actes de langage pour une pragmatique du silence stratégique en communication organisationnelle, *Communication & Organisation*, n°47, p.51-62

DAGENAIS B., 1995, L'équivoque dans les métiers de la communication, *Communication et organisation*, n°8(1), p.1-12

DAGENAIS B., 2015, L'ambiguïté du discours publics de l'entreprise : entre générosité et mensonge, *Communication & Organisation*, n°47, p.13-30

DUBET F., COUSIN O., MACE É. et RUI S., 2013, *Pourquoi moi ? L'expérience des discriminations*, Paris, Éditions du Seuil

DUBET F., 2014, Discriminations : égalité, reconnaissance et retours du refoulé, *Socio*, n°3, p.315-349

EISENBERG E.M., MONGE P.R., FARACE R.V., 1984, Coorientation on communication rules in managerial dyads, *Human Communication Research*, n°II, p.261-271

ELY F., 2015, Utopie de la communication interne : vers une "maïeutique managériale de la confiance" dans l'organisation vertueuse, *Communication & Organisation*, n°47, p.197-216

ELY F., METGE M., 2016, Souffrance au travail et incommunication interne : quand l'orchestre devient dissonant, *Communication & Organisation*, n°49, p. 219-237

FELIO C., 2016, Par-delà les pratiques individuelles : l'idéologie managériale comme armature de l'autodiscipline des cadres équipés de TIC, *Travailler*, n°35, p.191-212

FOLI O., 2009, Une participation impossible ? Processus communicationnel de disqualification des plaintes individuelles en organisation, *Communication & Organisation*, n°36, p.32-43

FORTIN P., LECLERC B., PARENT P.-P., 2011, La construction du savoir éthique. Regard sur l'expérience, dans P. Fortin *et al.*, *La construction du savoir éthique dans les pratiques professionnelles*, Paris, L'Harmattan, p.55-88

GLOMB T. M., LIAO H., 2003, Interpersonal Aggression in Work Groups: Social Influence, Reciprocal, and Individual Effects », *Academy of Management Journal*, n°46(4), p.486-496

GRANJON F., 2009, Inégalités numériques et reconnaissance sociale. Des usages populaires de l'informatique connectée, *Les Cahiers du numérique*, n°5(1), p.19-44

GRANJON F., 2011, Fracture numérique, *Communications*, n°88(1), p.67-74

GRIFFIN R. W., O'LEARY-KELLY A., PRITCHARD R. D., 2004, *The Dark Side of Organizational Behavior*, San Francisco, Calif : John Wiley & Sons

GUILHAUME G., 2009, *L'ère du coaching – Critique d'une violence euphémisée*, Editions Syllepse

HELLER T., 2009, Reconnaissance et communication : une logique de l'assujettissement, *Communication et organisation*, n°36, p.108-120

HELLER T., 2009, Reconnaissance et gouvernement des salariés. Au-delà du mépris, *Questions de communication*, n°15, p.93-107

HELLER T., 2014, L'évaluation des comportements des travailleurs. Quel rôle politique ? *Les Cahiers Dynamiques*, n°62(4), p.35-45

HELLER T., HUET R. et VIDAILLET B., 2013, *Communication et organisation. Perspectives critiques*, Presses universitaires du Septentrion

HOTIER H., 1994, Communication... dérision, *Communication et organisation*, n°6, p.1-13

IFRAH L., 2010, *L'information et le renseignement par Internet*, Paris, Presses Universitaires de France

LAVALÉE E., RAZAFINDRAKOTO M., ROUBAUD F., 2010, Ce qui engendre la corruption : une analyse microéconomique sur données africaines, *Revue d'économie du développement*, n°18(3), p.5-47

LINHART D., 2015, *La comédie humaine du travail*, Paris, Erès

LINSTEAD S., MARECHAL G., MARECHAL R. W., 2014, Theorizing and Researching the Dark Side of Organization, *Organization Studies*, n°35 (2), p.165-188

MARCHAND J., BERTHOLET J.-F., GAUDET M.-C., 2018, Culture du mensonge et éthique élastique. Votre équipe est-elle à risque ?, *Gestion*, n° 43(1), p. 110-111

MARCINIAK R., 1998, Communication et gestion des conflits dans les projets, *Communication et organisation*, n°13, p.1-13

MARCON C., 2009, Réseaux d'intelligence économique. L'éthique au centre des problématiques organisationnelles, *Revue internationale d'intelligence économique*, n°2(1), p. 197-211

MOISE C., MEUNIER E., ROMAIN C., 2015, *La violence verbale dans l'espace de travail*, Paris, Bréal

MORILLON L., BOUZON A., 2009, Les injonctions paradoxales de la communication interne en période de tensions organisationnelles, *Études de communication*, n°33, p. 189-202

MORILLON L., BOUZON A., 2009a, Pour une approche communicationnelle de l'individu au travail, *Communication & Organisation*, n°36, p.7-18

PUNCH M., 1996, *Dirty business: Exploring corporate misconduct*, London, SAGE Publications

THANEM T., 2011, *The monstrous organization*. Cheltenham, UK, Edward Elgar

VAUGHAN D., 1999. The dark side of organizations: Mistake, misconduct, and disaster, *Annual Review of Sociology*, n°25, p. 271–305

VINCE R., MAZEN A., 2014, Violent innocence: A contradiction at the heart of leadership. *Organization*, en ligne : <http://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/0170840613511924>

VIDAILLET B., 2003, *Le sens de l'action: Karl E. Weick, sociopsychologie de l'organisation*, Paris, Vuibert

WEICK K.E., 1995, *Sensemaking in Organizations*, London, Sage Publications

WHITLEY B. et KITE M., 2013, *Psychologie des préjugés et de la discrimination*, Bruxelles, De Boeck