

## **Les ressorts de l'engagement des salariés dans la transition écologique**

**1ères journées d'étude entre chercheurs et praticiens autour de l'engagement salarié pour les enjeux socio-écologiques et la transformation de leur entreprise**

Paris, vendredi 14 mars 2025

### **Appel à communications**

Le phénomène de l'engagement salarié pour la transition socio-écologique intéresse à la fois les enseignants-chercheurs et les praticiens. L'objectif de cette journée d'étude est de réunir les communautés académiques intéressées par cet engagement salarié et les praticiens engagés dans la transformation de leur entreprise. Par l'organisation d'échanges, de tables rondes et d'ateliers, nous proposons de rendre compte de l'état des connaissances produites sur le phénomène et d'identifier les sujets et questions clés autour desquels travailler collectivement. L'enjeu est autant de diffuser et produire des connaissances et questionnements utiles aux salariés, aux collectifs engagés ainsi qu'aux entreprises (e.g. direction RSE) que de co-construire un agenda de recherche partagé en vue de participer à l'effort de transformation économique et sociale nécessaire face aux enjeux de l'Anthropocène.

En effet, indissociables des écosystèmes sociaux et écologiques, les activités des entreprises portent une grande part de responsabilité dans la survenue de l'Anthropocène (Acquier et al., 2024). Nombreuses sont les voix invitant à une transition vers de nouveaux paradigmes, impliquant de renoncer à l'impératif de croissance comme seul horizon (Banerjee et al., 2021), d'instaurer des modes de gouvernance plus démocratiques et inclusifs des intérêts du vivant (Ferraras, Battilana et Méda, 2020) ou encore d'imaginer des modes de consommation plus sobres (Guérineau et Mayer, 2021) afin de faire advenir des modèles d'affaires répondant aux besoins des populations sans épuiser les ressources de la planète (Crane et Matten, 2021) et en accompagnant les fortes mutations de l'emploi que cette transition suppose (Laurent, 2023), notamment en termes de contenu et de finalité de nos activités professionnelles (Coutrot et Perez, 2022).

Cette nécessaire transition suscite des conflits d'intérêts économiques et sociaux au sein des organisations (Gao & Bansal, 2013) qui traversent les politiques de RSE (Responsabilité Sociale de l'Entreprise), parfois qualifiées d'éco-blanchiment car impactant trop peu le cœur du business (Gond et Igalens, 2020). Les politiques de transformation à fort impact, décidées démocratiquement, dans l'optique d'une transition environnementale solidaire et juste (Macé,

2022) peinent encore à s’amorcer, freinant les changements pourtant nécessaires au vu de l’urgence des enjeux de l’Anthropocène. Cette inertie alimente de nouvelles formes de mobilisations tant externes (e.g., le blocage de mines de charbon, Lajarthe, 2020) qu’internes aux organisations, notamment d’engagement sous la forme de collectifs de salariés qui ambitionnent de « Transformer l’entreprise face aux crises écologiques et sociales » (Les Echos, 2021). Ces mobilisations, qu’elles soient spontanées (grassroot ou bottom-up) ou encouragées par les entreprises (e.g., sous la forme d’un réseau d’ambassadeurs RSE), sont un phénomène en plein essor qui fait l’objet d’un intérêt académique croissant (Brisepierre, 2024 ; Pezé & Théron, 2024).

L’engagement salarié pour les enjeux socio-écologiques peut être appréhendé comme une forme d’activisme interne environnemental (Girschik et al., 2022 ; Skoglund & Böhm, 2020) témoignant de nouvelles formes d’interactions entre les mondes militants et économiques (Bereni et Dubuisson-Quellier, 2020). Ces salariés s’identifient à la fois à leur organisation et à une cause (Meyerson & Scully, 1995) et se sentent concernés par le rôle de leur organisation dans la société (Girschik et al., 2022). Leur objectif est de mettre en question les pratiques de leur organisation (Buchter, 2021) pour assurer une plus grande cohérence entre « qui ils sont » et « ce qu’ils font » (Carrington et al., 2019) au travers d’actions organisées en dehors de tout mandat officiel et avec l’ambition de transformer leur l’entreprise de l’intérieur. Ces actions visent par exemple à sensibiliser d’autres salariés, à influencer l’activité de divers services de l’entreprise ainsi qu’à critiquer de façon constructive les processus et stratégies de l’organisation (Skoglund & Böhm, 2020).

Nous invitons les chercheurs en sciences sociales (étudiants en Master, doctorants, enseignants-chercheurs, chercheurs-consultants, etc.) menant des travaux sur ce phénomène à soumettre un résumé d’une à deux pages présentant le sujet de l’intervention qu’ils souhaitent proposer lors de cette journée. Le public sera constitué à la fois de chercheurs de diverses sciences sociales, de salariés engagés et de représentants du monde de l’entreprise. Une attention particulière devra donc être accordée à l’adaptation de la communication à ce public large et diversifié, notamment sur un temps de présentation relativement court.

La liste des sujets d’intérêt, non limitative, inclut :

- Les ressorts de l’engagement salarié pour les enjeux socio-écologiques (motivation, pérennité de l’engagement, évolution de carrière, etc.) et les points de vigilance associés (tensions psychosociales, sur-engagement, congruence et/ou conflit de valeurs)
- L’organisation des collectifs de salariés engagés (gouvernance, difficultés, modalité de structuration et d’animation, etc.)
- Les dispositifs qui suscitent et/ou accompagnent la mobilisation écologique des salariés, et leur fonctionnement (ateliers, parcours, plateformes digitales, réseaux, etc.)

- La nature des relations entre les salariés engagés et diverses parties prenantes de l'entreprise (RSE, direction, ressources humaines, syndicats, etc.)
- Les interactions entre collectifs de salariés et autres formes d'engagement pour les enjeux socio-écologiques (syndicalisme, société civile, ONG)
- Les actions initiées par ces salariés et leurs effets sur l'organisation (variété, devenir et résultat des actions, facteurs bloquants et conditions de réussite, etc.)
- Les nouveaux modèles d'entreprise ou de gouvernance permettant de réhabiliter et de donner plus de poids à l'engagement salarié/citoyen

### **Comité d'organisation et comité scientifique**

Aurélien Acquier (ESCP Business School)

Gaëtan Brisepierre (cabinet GBS)

Emilie Dufour (INRS)

Arthur Gauthier Penhirin (ESCP Business School)

Antoine Gonthier (Académie de la Parrêsia)

Cristina Mendes (Dauphine, PSL)

Stéphan Pezé (UTC, TSM-Research)

Christelle Théron (UTC, TSM-Research)

Norelia Voiseux (RTM)

### **Dates à retenir**

Date de lancement de l'appel à communication : lundi 16 septembre 2024

Date limite de soumission des résumés (2 pages) : lundi 25 novembre 2024

Décision concernant la participation : lundi 6 janvier 2025

Date de la journée de rencontre : vendredi 14 mars 2025

## Personnes à contacter

Arthur Gauthier Penhirin : [arthur.gauthier@escp.eu](mailto:arthur.gauthier@escp.eu)

Cristina Mendes : [cristina.mendes@dauphine.eu](mailto:cristina.mendes@dauphine.eu)

## Références

- Acquier, A., Mayer, J. et Valiorgue, B (2024). Anthropocène, limites planétaires et nouvelles frontières des sciences de gestion. *Revue Française de Gestion*, 2024/2(315), 11-36.
- Banerjee S. B., Jermier J. M., Peredo A. M., Perey R. et Reichel A. (2021). Theoretical perspectives on organizations and organizing in a post-growth era, *Organization Studies*, 28(3), 337-357.
- Bereni, L., et Dubuisson-Quellier, S. (2020). Au-delà de la confrontation: saisir la diversité des interactions entre mondes militants et mondes économiques. *Revue française de sociologie*, 61(4), 505-529.
- Brisepierre, G. (2023). La mobilisation écologique des salariés, Synthèse du projet #ECOTAF. Retrieved from <https://presse.ademe.fr/wp-content/uploads/2024/01/ECOTAF-synthese-globale-1.pdf>
- Buchter, L. (2021). Escaping the ellipsis of diversity: Insider activists' use of implementation resources to influence organization policy. *Administrative Science Quarterly*, 66(2), 521-565.
- Carrington M., Zwick D. & Neville B. (2019). Activism and abdication on the inside: The effect of everyday practice on corporate responsibility, *Journal of Business Ethics*, 160(4), 973-999.
- Coutrot, T. et Perez, C. (2022). *Redonner du sens au travail: Une aspiration révolutionnaire*. Seuil.
- Crane A. et Matten D. (2021). COVID-19 and the future of CSR research, *Journal of Management Studies*, 58(1), 280-284.
- Ferreras I., Battilana J. et Méda, D. (Eds.). (2020). *Le Manifeste travail : Démocratiser, démarchandiser, dépolluer*, Éditions du Seuil, Paris.
- Gao, J. et Bansal, P. (2013). Instrumental and integrative logics in business sustainability, *Journal of Business Ethics*, 112(2), 241-255.

- Girschik V., Svystunova L. et Lysova E. I. (2022). Transforming corporate social responsibilities: Toward an intellectual activist research agenda for micro-CSR research, *Human relations*, 75(1), 3-32.
- Gond, J.P. et Igalens, J. (2020). *La Responsabilité Sociale de l'Entreprise*, PUF (Que-sais-je ?).
- Guérineau M. et Mayer J. (2021). Rapport d'étape : organiser la sobriété énergétique. Projet de recherche « Trajectoire(s) de sobriété ».
- Heucher, K., Alt, E., Soderstrom, S., Scully, M., et Glavas, A. (2024). Catalyzing action on social and environmental challenges: An integrative review of insider social change agents. *Academy of Management Annals*, 18(1), 295-347.
- Howard-Grenville J. A. (2007). Developing issue-selling effectiveness over time: Issue selling as resourcing, *Organization Science*, 18(4), 560-577
- Lajarthe F. (2020). Désobéir en masse pour la justice climatique, *EcoRev'*, 1, 61-74.
- Laurent E (2023). *Économie pour le XXIème siècle, manuel des transitions justes*. La Découverte, Paris.
- Les Echos (2021). Transformer l'entreprise face aux crises écologiques et sociales : les salariés s'engagent, *Les Echos*, 15 avril.
- Macé E. (2022). L'approche sociologique de l'Anthropocène : un nouveau cadre historique des rapports sociaux, *Les Cahiers de Framespa*, 40.
- Meyerson D. E. et Scully M. A. (1995). Tempered radicalism and the politics of ambivalence and change, *Organization Science*, 6(5), 585-600.
- Pezé S. et Théron C. (2024). Marcher sur des lignes de crête. Collectifs de salariés pour le climat et transformation de leur entreprise. *Revue Française de Gestion*, 2024/2(315), 101-123.
- Scully, M. et Segal, A. (2002). Passion with an umbrella: Grassroots activism in the workplace. *Social Structure and Organizations Revisited*, In M. Lounsbury et M. Ventresca (Eds.), *Research in the sociology of organizations* (pp. 125-168), New York: Elsevier.
- Skoglund, A. et Böhm, S. (2020). Prefigurative partaking: Employees' environmental activism in an energy utility. *Organization Studies*, 41(9), 1257-1283.