
16^e Congrès RIODD [29 septembre -1 octobre 2021]

Appel à communications dans la session « Management Empathique & Organisations Responsables »

Adresse d'envoi de la proposition : riodd2021-management-empathique@umontpellier.fr

Titre de la session :

« Management Empathique & Organisations Responsables »

Responsable(s) de la session :

Magalie MARAIS (MBS, MRM) – m.marais@montpellier-bs.com

Julien GRANATA (MBS, MRM) – j.granata@montpellier-bs.com

Présentation de la session

Notre société traverse de profondes mutations environnementales et sociétales dont les conséquences négatives sont exacerbées par la crise sanitaire du coronavirus. Le monde des affaires doit s'appuyer sur des capacités de résilience organisationnelle (Baitan, 2020) pour parvenir à surmonter cette crise. Elles découlent de la capacité d'un groupe à se projeter dans l'avenir en dépit d'événements déstabilisants, de conditions de vie difficiles et de traumatismes parfois sévères (Hamel, 2003). Les organisations étant composées d'individus, c'est leur propre résilience qui questionne. Cette dernière souligne l'importance de l'interaction de l'individu avec son environnement et ses semblables, ce qui par essence relève de l'empathie. L'empathie repose sur la conscience de soi car plus l'individu est attentif à ses émotions mieux il parviendra à déchiffrer celles des autres (Goleman, 1995). C'est pour décrire ce comportement nommé « mimétisme moteur » que le psychologue Titchener (1909) introduit le terme « empathy » (feeling into) dans la langue anglaise comme traduction du terme allemand « Einfühlung ».

La bienveillance et l'affection trouvent leur origine dans l'aptitude empathique (Goleman, 1995). Rodet et Desjacques (2017) prônent d'ailleurs un management « bienveillant », seul garant de la réduction du stress faisant des ravages tant sur la santé individuelle que la performance organisationnelle. Selon Vandebussche-Masclat (2019), c'est l'empathie qui permet d'activer, capter et diffuser l'énergie du lien. Certaines postures managériales, comme celle de « manager coach », de plus en plus visibles dans la pratique, seraient propices à activer cette énergie qui unit les individus. D'ailleurs, plus on est enclin à l'empathie plus on adhère à un principe moral considérant que les ressources doivent être réparties selon les besoins de chacun (Hoffman, 1984).

Pour autant, beaucoup reste à faire pour appréhender les caractéristiques comportementales d'un management empathique et ses conséquences pour les organisations. De récentes recherches ont notamment mis en évidence la manière dont l'aptitude empathique d'un dirigeant affectait positivement sa capacité au management de crise (Koenig et al., 2020), quand d'autres auteurs insistent sur son importance en termes d'engagement des collaborateurs (Somogyi et al., 2013), de résilience organisationnelle (Teneau, 2013) voire même d'intégration volontaire de questions sociétales et environnementales au sein des organisations (Tian et Robertson, 2019). De manière

générale, le management empathique replace au cœur de l'organisation des questionnements éthiques sur le rapport à l'autre mais aussi sur le rapport au vivant (Rifkin, 2011). Il offre la possibilité de revisiter les fondements éthiques du management notamment en associant des considérations liées au *care* (Slote, 2007), à la justice ou à la compassion (Teneau, 2013) que de seuls paradigmes utilitaristes ne permettent pas de circonscrire (Le Goff, 2008).

Aussi, cet appel à contribution se propose d'accueillir des propositions de papiers explorant les différentes facettes d'un management empathique pour bâtir des organisations responsables et abordant des questions très larges mentionnées ci-après (sans limitation) :

- Quelle définition et caractéristiques d'un management empathique ? Quelle caractérisation des postures de « manager-coach », « manager bienveillant » ou « manager libérateur » ?
- Quels antécédents et conséquences d'un management empathique pour les organisations (gestion de crise, résilience, engagement des collaborateurs, etc.) ?
- Quel lien entre théories éthiques et management empathique au sein des organisations ?
- Quel rôle d'un management empathique pour bâtir des organisations responsables ?
- Quelles enjeux, limites et approches critiques de l'empathie et d'un management associé ?

Références :

- Baitan, M. (2020). *Les bons réflexes pour s'adapter au changement*. Harvard Business Review France.
- Goleman D., 1995, *Emotional Intelligence*, New York, Bantam Books (Traduction française, 1997).
- Hamel, G. (2003). The quest for resilience. *Harvard Business Review*, vol.81, Issue 9, 52.
- Hoffman, M.L., (1984), "Empathy, Social Cognition and Moral Action", in W. Kurtiness et J. Gerwitz (éd.), *Moral Behavior and Development: Advances in Theory, Research and Applications*, John Wiley and Sons, New York.
- Koenig, A., Graf-Vlachy, L., Bundy, J., & Little, L. M. (2020). A blessing and a curse: How CEOs' trait empathy affects their management of organizational crises. *Academy of Management Review*, 45(1), 130-153.
- Le Goff, A. (2008). Care, empathie et justice Un essai de problématisation. *Revue du MAUSS*, (2), 203-241.
- Rifkin, J. (2011). *Une nouvelle conscience pour un monde en crise : vers une civilisation de l'empathie*. Éditions Les Liens qui libèrent.
- Rodet, P., & Desjacques, Y. (2017), *Le management bienveillant*, Eyrolles.
- Slote, M. (2007). *The ethics of care and empathy*. Routledge.
- Somogyi, R. L., Buchko, A. A., & Buchko, K. J. (2013). Managing With Empathy: Can You Feel What I Feel?. *Journal of Organizational Psychology*, 13(1/2), 32-42.
- Teneau, G. (2013). Vers une théorie du processus de résilience de compassion organisationnelle. *Psychologie positive en environnement professionnel*, 149.
- Tian, Q., & Robertson, J. L. (2019). How and when does perceived CSR affect employees' engagement in voluntary pro-environmental behavior?. *Journal of Business Ethics*, 155(2), 399-412.
- Titchener, E. B. (1909), *Lectures of the Experimental Psychology of Thought Processes*, New York, Macmillan.
- Vandenbussche-Masclat, I. (2019). *L'empathie pour manager demain : du management au leadership*. Malakoff: Dunod.

Types de soumissions acceptées :

- papiers longs (papiers complets)
- papiers courts (3 000 mots max., sous-rubriques imposées : Introduction/Objectifs (500 mots max.) ; Revue de littérature (500 mots max.) ; Approche/méthodologie (500 mots max.) ; Résultats (500 mots max.) ; Discussion (500 mots max.) ; Implications et limites (500 mots max.).)

Les papiers doivent être originaux (non publiés, non en processus d'évaluation dans une revue ou un colloque). Un contrôle anti-plagiat des papiers sera effectué.

Les papiers doivent respecter les consignes de présentation suivantes :

En Microsoft Word format A4-;

Interligne 1,5 incluant les notes bibliographiques (en interligne simple) ;

Police : Times New Roman, corps 12 points ;

Titres et sous-titres en caractères gras, numérotés sous la forme 1, 1.1 et 1.1.1. ;

Numérotation des pages au centre et en bas de page ;

Marges haute, basse, droite et gauche de 2,5 cm ;

Références bibliographiques rappelées en fin de document ;

Noms des auteurs référencés dans le corps du texte entre parenthèses et suivis de l'année d'édition. Les articles non conformes à ces exigences de mise en page seront renvoyés à leurs auteurs.

La proposition de communication sera structurée comme suit :

- Titre (en français et anglais)
- Auteurs (Prénom, NOM, établissement, laboratoire, email)
- Résumé (français ou anglais – 300 mots max)
- Texte de la communication (papier court ou long)

Calendrier

26/04/2021 : réception des communications (papiers courts – max 3000 mots – ou longs)

28/06/2021 : notification aux auteurs

02/09/2021 : réception des papiers révisés, courts ou longs, dans leur version définitive