

## APPEL A CONTRIBUTION

### **L'incertain dans la société africaine face aux changements organisationnels : entre identités (plurielles) et développement des activités informelles.**

#### **1- Objectif global**

Cet appel a pour but de présenter quelques principales méthodes d'analyse des relations sociales de travail dans les organisations (formelles et informelles). L'intention scientifique est de chercher à comprendre les logiques locales, socioéconomiques, identitaires et culturelles qui sous-tendent le niveau de déploiement de l'activité informelle ainsi que les logiques de sa construction dans les pays en voie de développement notamment ceux du continent africain en proie aux des changements organisationnels.

#### **2- Argumentaire**

En réalité, cet argumentaire est réorienté dans une perspective pluridisciplinaire (psychologie, anthropologie, science de gestion, etc.), la sociologie étant au cœur de leur problématique. Cet appel a pour but d'interpeller le chercheur africain en sciences sociales sur les fondements sociologiques de celles-ci, qu'il s'agisse d'économie, d'anthropologie, de droit ou de communication, il est important d'inscrire nos réflexions dans la vision du monde qui tienne compte des logiques endogènes (socio-culturellement ancrée) qui de tous temps ont porté la dynamique de développement de nos pays, plutôt que de les adosser aux prêts-à-penser théoriques occidentales induisant l'extraversion de toutes activités ayant cours dans le continent Africain depuis le contact culturel avec l'occident.

Cet appel par ailleurs, veut, un peu dans le sillage d'un NORBERT WIENER (dans les années 1939), interroger les véritables fondements des sociétés ouvertes ou de voir dans quelle mesure on peut avec les auteurs comme MARSHALL MC LUHAN, revendiquer notre place dans le concert des nations appartenant au village planétaire. En admettant avec DOMINIQUE WOLTON qu'informer n'est pas communiquer, le parti-pris qui est entre autre celui de cet appel part de l'idée que nous appréhendons les sciences sociales comme devant être débarrassées en Afrique des approches économicistes très idéologiquement logée dans un aquarium marqué par la culture américano-instrumentalo-capitaliste contrastant avec d'autres traditions mises en exergue par exemple par l'anthropologie dont la perspective des recherches de portée macrosociale diverge avec celle microsociale promue par l'école nord-américaine férue d'individualisme.

Un courant de pensée dit d'économie politique de la communication par exemple, pose celle-ci en termes de gestion des relations sociales, ce qui au regard de la socioculture endogène met en relief l'impossibilité des efforts d'inclusion de la nationalité occidentale relativement aux schèmes locaux de pensée. Sous le rapport de ce qui précède, posons-nous la question de savoir pourquoi de moins en moins les problèmes de gouvernance dans la société humaine en général ne se définissent plus par l'économique, le politique, le social ou le culturel ! Ne voyons-nous pas que les crises de gouvernabilité des "démocraties" à l'occidentale (notamment celles de l'industrialisation toujours confrontée à la question de ses travailleurs),

perdurent même par ces temps de mondialisation ayant induit çà et là, des changements organisationnels et autres incertitudes.

Anthropologues, psychosociologues, politologues et communicants des organisations sont ainsi interpellés en ce sens qu'au cœur des questions qui travaillent leurs spécialités (management, identité, politique publique, travail, etc.), résident les problématiques qui concernent cet appel. Rappelons que dès la moitié du XIXe siècle, suite aux propositions intellectuelles des économistes classiques procédant de présupposés malthusien et spencerien selon lesquels les travailleurs devaient percevoir le minimum de salaire pour survivre. Jamais davantage et, ni les ouvriers n'étaient à plaindre de leur pauvreté, ni les détenteurs des moyens de production à se sentir coupables de leur richesse.

D'où il s'en suivait que la condition de survie des pauvres à travailler plus et ainsi se donner plus de mal dans l'intérêt commun. Cette vision du monde de la poursuite de l'intérêt personnel s'est accentuée au XXe siècle où sous le prétexte de l'hégémonie de la rationalité cybernéticienne, les organisations marchandes vont adopter divers modèles en vue la régulation de la production. Il s'agit des modèles représentatifs de la sociologie, du management et/ou de la communication des organisations. Qu'on se souvienne que dans les années 1960-1970, l'intérêt en Occident dans une perspective industrielle et/ou appliquée, rend compte de l'option prise en faveur de l'information envisagée à travers ses modes de traitement et/ou systèmes informatisés soit à titre de structuration organisationnelle, soit comme participant de la décision, relevant davantage des sciences de gestion et/ou de management.

Cet appel en même temps vise à analyser la dichotomie qui existe entre le fort souci des politiques publiques de moderniser les systèmes sociaux, économiques ou éducatifs face au fort déferlement dans tous ses états de l'activité informelle à partir des cas concrets. Alors, dans le souci de faire perdurer son activité et de ne pas déprécier son entreprise, très régulièrement les gestionnaires-mangers sans distinction de domaine font recours à des divers changements organisationnels. Il existe plusieurs facteurs pouvant orienter pour une bonne conduite du changement. Aujourd'hui, la problématique de l'identité et du changement organisationnel est diversement appréciée par les auteurs et les théoriciens. DEMERS (2003) estime que, la diversité du vocabulaire et des modèles employés dans les articles et les livres consacrés au changement organisationnel donne l'impression d'une forte confusion. BERNOUX (2004) explique le caractère touffu et diversifié de sa littérature. Il relève ainsi l'« ambiguïté » et la « banalité » du concept « changement ». Alors, il est clair que le changement organisationnel ne soit pas en soi une question neuve mais qui est bel et bien visitée par d'autres auteurs. VAN DE VEN et al. (1995) reconnaît la profondeur de la littérature sur la question du changement organisationnel mais avec un champ empirique assez faible qui reste à être exploré et à être documenté. C'est aussi dans cette perspective que le présent appel s'est donné l'intention d'interroger les réalités concrètes et vivantes des effets de ce changement organisationnel face à la question d'identité, ses enjeux et perspectives sur les diverses composantes de la société en général avec un ancrage sur la forte

émergence des activités informelles dans le contexte des pays en voie de développement notamment ceux du continent africain.

Toutes les organisations subissent des changements continus, et l'étude de la façon dont les organisations changent fournit une perspective sur le processus. Le changement organisationnel est aussi un domaine de la théorie du management qui se focalise sur les étapes que les entreprises traversent au fur et à mesure de leur évolution. Les principes de cette théorie s'appliquent aux mutations à court, moyen et à long terme. Afin d'y arriver, l'on fait appel à des sociologues ou divers autres experts dans des domaines pointus qui sont tous connus comme des experts en management de transition. C'est aussi sur ce processus intéressant que cette réflexion compte se focaliser. Il existe bel et bien les facteurs potentiels du changement organisationnel qu'il faut analyser :

- *Le climat économique*, il s'agit de l'état de l'économie dans son ensemble car par exemple, en cas de récession, une entreprise peut être obligée de licencier des travailleurs, ce qui nécessite de facto une restructuration. Cette situation peut pousser à la reconfiguration aussi des autres secteurs comme celui des activités informelles qui recevra les nouveaux déflatés qui se déploieront.
- *La demande et le comportement des consommateurs*, le mode de vie des gens et la façon dont ils achètent, travaillent et passent leur temps libre sont en constante évolution. Depuis l'avènement d'Internet et les réseaux sociaux numériques, ces changements se sont produits à un rythme beaucoup plus rapide. Et en Afrique, une autre configuration est visible et il faut la mettre en débat dans la mesure du possible en y accolant les nouvelles recompositions locales des acteurs de l'économie dite informelle en pleine essor tout comme celle de l'essor de l'économie sociale/solidaire bâtie sur les socles des savoirs locaux ou de l'ingénierie endogène.
- *Les nouveaux systèmes et dispositifs de technologies modernes* ont complètement changé la façon dont les entreprises commerciales font des affaires et interagissent avec d'autres entités sur le marché. On a le e-business, le e-commerce tout comme le digital qui s'impose à tous les acteurs et dans tous les secteurs.
- *Le marché concurrentiel*, si un nouveau concurrent arrive sur le marché avec des comportements commerciaux complètement différents, les autres acteurs devront peut-être s'adapter, surtout si ce concurrent parvient à gagner des parts de marché.
- *Les règlements ou politique gouvernementale*, lorsque les entreprises sont confrontées à une nouvelle législation ou à de nouvelles règles imposées par les autorités réglementaires compétentes, elles doivent non seulement les respecter mais s'y adapter pour qu'elles puissent continuer à prospérer.
- *Étapes de la mise en place du changement organisationnel* ; de la décongélation à la recongélation et passant par la transition, ces trois phases sont à examiner dans les succès ou les échecs de la mise ou non du changement organisationnel avec les effets pervers ou effets boomerangs in situ.
  - ✓ *Phase de décongélation*, ici, la plupart des changements organisationnels se produisent en réaction à quelque chose qui n'est pas juste et qui doit être changé. La prise de conscience d'un

problème peut découler d'une frustration à l'égard d'un système existant ou d'une crise qui met en lumière ses problèmes.

- ✓ *Phase de transition*, ensuite, une fois que vous avez décidé d'une solution, vous devez faire participer votre personnel aux changements. La communication est essentielle, de même que l'écoute et le respect des questions et préoccupations des employés.
- ✓ *Phase de recongélation*, enfin, au fur et à mesure que de nouvelles idées sont adoptées et mises en œuvre, elles atteignent un stade de stabilité et de légitimité. Les employés s'habituent à des pratiques qui, au départ, ne leur semblaient pas familières et votre organisation commence à récolter les fruits des changements qui ont été apportés. Il est important de reconnaître et de récompenser la contribution de vos employés à mesure qu'ils adoptent de nouvelles pratiques et qu'ils apprennent et grandissent.

Cet appel à contribution vise à analyser, dans une perspective pluridisciplinaire et factuelle, les logiques locales, socioéconomiques et culturelles qui sous-tendent le niveau de déploiement de l'activité informelle ainsi que les logiques identitaires de sa construction dans un contexte où les effets du changement organisationnel s'imposent aux divers acteurs sociaux. Dans les années 1970-1980, il s'est agi de l'ère des sciences de gestion dans laquelle d'une part, marqué par la surveillance de l'environnement et éventuellement du management de l'information stratégique, d'autre part de la gestion du risque face à l'incertitude et son rapport à l'environnement. Les différentes contributions pourront s'inscrire dans les quatre axes suivants :

- Vision humaniste du travail dans les sociétés africaines et changements organisationnels
- Perspective identitaire des politiques publiques nationales
- Le mythe de la démocratie occidentale : sociétés ouvertes/fermées
- Des technologies de l'information et de la communication, à la problématique de la numérisation dans la société

Alors, nous invitons donc les futurs contributeurs à envoyer leurs résumés orientés vers les quatre axes suscités (mais pas uniquement) en s'inspirant de l'une des trente thématiques définies ci-dessous :

- ✓ Changement organisationnel et identités plurielles ;
- ✓ Changement organisationnel et émergence de l'économie alternative ;
- ✓ Changement organisationnel et émergence des revendications ;
- ✓ Changement organisationnel et performance des acteurs ;
- ✓ Changement organisationnel et productivité ;
- ✓ Changement organisationnel et émergence des marchés parallèle ;
- ✓ Changement organisationnel et management stratégique ;
- ✓ Changement organisationnel et organisations publiques ;
- ✓ Changement organisationnel et organisations privées,
- ✓ -Changement organisationnel et nouveaux acteurs de la formation continue ;

- ✓ -Changement organisationnel et nouveaux modes de communication ;
- ✓ -Changement organisationnel et crises sociales ;
- ✓ - Changement organisationnel, conceptualisations, perception et attitudes ;
- ✓ -Changement organisationnel et réponse des acteurs sociaux du secteur informel ;
- ✓ -Changement organisationnel et nouvelle vie en communauté ;
- ✓ -Changement organisationnel et réseaux sociaux ;
- ✓ -Changement organisationnel et construction du lien social ;
- ✓ -Changement organisationnel et émergence de nouvelles offres ;
- ✓ -Changement organisationnel et normes sociales et éthiques ;
- ✓ -Changement organisationnel, les minorités et les couches sociales vulnérables
- ✓ -Changement organisationnel et prolifération des espaces de communication ;
- ✓ -Changement organisationnel et résistances aux innovations ;
- ✓ -Changement organisationnel et culture locale ;
- ✓ -Changement organisationnel et insertion professionnelle ;
- ✓ - Changement organisationnel et crise paysanne ;
- ✓ -Changement organisationnel et dialogue interculturel,
- ✓ -Changement organisationnel et dynamiques rurales
- ✓ -Changement organisationnel et système de soins
- ✓ -Changement organisationnel et services sociaux de base ;
- ✓ -Changement organisationnel et développement des activités de la rue

### **3- Informations aux auteurs**

Les résumés de 300 à 500 mots (ainsi que 06 mots clés au plus) écrits en français ou en anglais présentés sous le format Times New Roman, police 12, interligne 1.5 et suivant les normes de l'APA (American Psychology Association) doivent être envoyés à l'adresse suivante : [identitechangementorga@gmail.com](mailto:identitechangementorga@gmail.com)

### **4- Calendrier**

- ✓ Publication de l'appel : **20 janvier 2023**
- ✓ Délai de soumission des résumés : **02 Mars 2023**
- ✓ Notification aux auteurs : **15 mars 2023**
- ✓ Délai de soumission de l'article complet : **15 juin 2023**
- ✓ Retour des expertises : **25 Juillet 2023**
- ✓ Publication de l'ouvrage : **30 septembre 2023**

## 5- Comité scientifique

- ✓ Pr Anatole Fogou, Université de Maroua, Cameroun ;
- ✓ Pr Armel Sambo, Université de Maroua, Cameroun ;
- ✓ Pr Bienvenu Mouliom, Université de Maroua, Cameroun ;
- ✓ Pr Charles Ngadifna, Université de Douala, Cameroun ;
- ✓ Pr Dominique Meva'a Abomo, Université de Douala, Cameroun ;
- ✓ Pr Emmanuel Beche, Université de Maroua, Cameroun ;
- ✓ Pr Emmanuel Fomba, Université de Bamenda, Cameroun ;
- ✓ Pr Flore Nguemain Ngoufo, Université de Bamenda, Cameroun ;
- ✓ Pr Gustave Messanga, Université de Dschang, Cameroun ;
- ✓ Pr Henri Teko Tedongmo, Université de Yaoundé I ;
- ✓ Pr Issa Saïbou, Université de Maroua, Cameroun ;
- ✓ Pr Jacques Yomb, Université de Douala, Cameroun ;
- ✓ Pr Joseph Pascal Mbaha, Université de Douala, Cameroun ;
- ✓ Pr Joseph Woudamiké, Université de Maroua, Cameroun ;
- ✓ Pr Louis Roger Kemayou, Université de Douala, Cameroun ;
- ✓ Pr Marie Chantal Ntjam, Université de Douala, Cameroun ;
- ✓ Pr Moses Samje, Université de Bamenda, Cameroun ;
- ✓ Pr Munne Batet Boteteme, Université de Douala, Cameroun ;
- ✓ Pr Nathan Onana Noah, Université de Maroua, Cameroun ;
- ✓ Pr Paul Basile Odilon Nyet, Université de Maroua, Cameroun ;
- ✓ Pr Pierre Celestin Mboua, Université de Dschang, Cameroun ;
- ✓ Pr Robert Tefe Tagne, Université de Dschang, Cameroun ;
- ✓ Pr Rodrigue Djengoue Ngamaleu, Université de Yaoundé I ;
- ✓ Pr Roger Mondoue, Université de Dschang, Cameroun ;
- ✓ Pr Valentin Ngouyamsa, Université de Dschang, Cameroun.
- ✓ Pr Wam Mandeng, Université de Ngaoundéré, Cameroun ;
- ✓ Dr Guy Paulin Dazoué Dongué, Université de Maroua, Cameroun ;
- ✓ Dr Mathias Atsatito, Université de Dschang, Cameroun ;
- ✓ Dr Maurice Essie Essie, Université de Maroua, Cameroun ;
- ✓ Dr Mouazamo Ahmadou, Université de Maroua, Cameroun ;
- ✓ Dr Robert Nanche Bila, Université de Maroua, Cameroun ;

## 6- Comité de lecture

- ✓ Dr Achille Armand Ebana, Université de Douala, Cameroun ;
- ✓ Dr Achille Komguem, Université de Maroua, Cameroun ;
- ✓ Dr Adrien Bitond, Université de Maroua, Cameroun ;
- ✓ Dr Bruno Bekolo, Université de Maroua, Cameroun ;
- ✓ Dr Chantal Moukoko, Université de Douala, Cameroun ;
- ✓ Dr Chimène Laure Tagmeni Tagmeni, Université de Maroua, Cameroun ;
- ✓ Dr Edmond Elanga Mbala VII, Université de Douala, Cameroun ;
- ✓ Dr Elias Ndong, Université de Garoua, Cameroun ;
- ✓ Dr Francois Guebou Tadjuidje, Université de Maroua, Cameroun ;
- ✓ Dr Fulbert Fofack, Université de Ngaoundéré, Cameroun ;
- ✓ Dr Gaston Galidi, Université de Maroua, Cameroun ;
- ✓ Dr Gustave Mboe, Université de Dschang, Cameroun ;
- ✓ Dr Guy Bertrand Ovambé, Université de Maroua, Cameroun ;
- ✓ Dr Gyscard Merlin Pola, Université de Bamenda, Cameroun ;
- ✓ Dr Hortense Engmok Bale, Centre National d'Education- MINRESI, Cameroun
- ✓ Dr Jacques Temadjo ; Université de Douala, Cameroun
- ✓ Dr Jean-Pierre Nguede Ngono, Université de Maroua, Cameroun ;
- ✓ Dr Layio Robi, Université de Maroua, Cameroun ;
- ✓ Dr Liliane Nguiadem, Université de Douala, Cameroun ;
- ✓ Dr Loveline Lum Niba, Université de Bamenda, Cameroun ;
- ✓ Dr Mana Yadji, Université de Maroua, Cameroun ;
- ✓ Dr Marcel N. Nkouandou, Université de Douala, Cameroun ;
- ✓ Dr Marcel Rengou, Université de Maroua, Cameroun ;
- ✓ Dr Milca Asanghawa, Université de Bamenda, Cameroun ;
- ✓ Dr Oumarou Farikou, Université de Bamenda, Cameroun ;
- ✓ Dr Sylvain Njoyo Laah, Université de Bamenda, Cameroun ;
- ✓ Dr Yves Pierre Bassong, Université de Bamenda, Cameroun ;
- ✓ Dr Patrick Rifoé, Université de Douala, Cameroun ;
- ✓ Dr Jacques Temadjo, Université de Douala, Cameroun ;
- ✓ Dr Raphael Belibi Effoua, Université de Ngaoundéré, Cameroun ;
- ✓ Dr Romeo Joel Damase Tchanga, Université de Douala, Cameroun ;
- ✓ Dr Simeon Boris Nguéhan, Université de Buea, Cameroun ;
- ✓ Dr Thierry Ndong, Université de Dschang, Cameroun ;
- ✓ M. Zacharie Duflot Tatuebu, Université de Dschang, Cameroun.

## 7- Bibliographie indicative :

- ✓ ALDRICH, H. [1979], *Organizations and environments*, Englewood Cliffs, N.J: Prentice-Hall.
- ✓ BATIFOULIER P, *Théorie des conventions*, édition Economica, 2001
- ✓ BAUMARD P., DONADA C., IBERT J. et Xuereb J-M., *La collecte des données et la gestion de leurs sources*, in : *Méthodes de recherche en management*, THIETART R. A. et coll., 2ème édition, Dunod, Paris, 2003, p. 224-256
- ✓ BECKARD, R. [1975], *Le développement des organisations, stratégies et modèles*, Paris : Dalloz.
- ✓ CHARREIRE S. et DURIEUX F., *Explorer et tester*, in : *Méthodes de recherche en management*, THIETART R. A. et coll., 2ème édition, Dunod, Paris, 2003, p. 57-81
- ✓ DRUCKER-GODARD C., EHLINGER S. et GRENIER C., « Validité et fiabilité de la recherche », in : *Méthodes de recherche en management*, THIETART R. A. et coll., 2ème édition, Dunod, Paris, 2003, p. 257-287
- ✓ GOMEZ P.-Y., « Modèle conventionnel des organisations et théorie des organisations », *Cahier de recherche 97-03*, E.M. Lyon, 1997
- ✓ HAFSI T et FABI B, *Les fondements du changement stratégique*, Ed Transcontinental Inc, Québec-Canada,1997
- ✓ KAMDEM E., CHEVALIER F. et PAYAUD M. A., *La recherche enracinée en management : contextes nouveaux et perspectives nouvelles en Afrique*, Caen, EMS, collection Business Science Institute, 2020.
- ✓ MORNEAU, G. (2005), *Changement des pratiques de gestion à la Régie des rentes du Québec*, entrevues menées par Benoît Lacasse. ENAP, février et mars 2005.
- ✓ PAQUIN.M., "La planification stratégique dans le secteur public", tiré de *Management public : comprendre et gérer les institutions de l'Etat*, Presses de l'Université du Québec,1994.21
- ✓ PARENTEAU., R., " Le management public n'est pas le management privé", tiré de l'ouvrage : *Management Public, comprendre et gérer les institutions de l'Etat*, Presses de l'Université du Québec, 1994.