

APPEL À CONTRIBUTIONS

REVUE AFRICAINE DE COMMUNICATION



ISSN 0850-895X

RAC, numéro 6, 2024

La Revue africaine de communication lance un appel à contributions pour un numéro consacré à la thématique suivante :

La conduite du changement organisationnel dans le contexte africain.

A) ARGUMENTAIRE

Le sixième numéro de la *Revue africaine de communication*, éditée par le Centre d'Études des Sciences et Techniques de l'Information (CESTI), se propose de réfléchir sur la conduite du changement organisationnel dans le contexte africain. L'idée de départ est de permettre aux chercheur(e)s et aux professionnel(le)s de rendre compte de leurs travaux scientifiques ou de leur(s) vécu/pratiques concernant la réalité du changement organisationnel en Afrique, eu égard à la faiblesse des publications sur la thématique. Les rapports complexes et étroits qui existent entre les deux objets d'étude que sont l'organisation et la communication motivent l'ouverture d'un cadre de recherche sur la conduite du changement organisationnel dans une perspective pluridisciplinaire.

Quelles sont les spécificités de la conduite du changement organisationnel en Afrique ? Quelles sont les approches théoriques souvent mobilisées ? Quelles sont les pratiques qui permettent de mieux rendre compte de la conduite du changement organisationnel en Afrique ?

Vouloir interroger la conduite du changement organisationnel en Afrique, c'est mettre en lumière les singularités de cette mutation en prenant en compte les dimensions communicationnelle, managériale, financière, culturelle, économique, politique, voire anthropologique.

La capacité à changer demeure un enjeu majeur pour les organisations qui opèrent dans des environnements caractérisés par des évolutions constantes (Guilmot et Vas, 2012). D'après Cordelier et Montagnac-Marie (2008), le changement peut être prescrit ou construit. Le premier serait l'initiative des dirigeants ; le second viendrait de celle des subordonnés. Le changement entretient un rapport paradoxal avec la permanence (Perret, 2003). De ce point de vue, les phénomènes info-communicationnels, à la fois internes et externes, sont souvent au cœur du processus (Cordelier et Montagnac-Marie, *Ibid.*). Pour Bernoux (2004), le « changement » revêt un caractère diversifié dans la littérature scientifique. Il note aussi l'ambiguïté et la « banalité » du concept.

Quant à la notion d'organisation, rapidement adoptée par les sciences sociales, elle peut se concevoir comme une image visant à signifier l'idéal organique d'une société harmonieuse dont les différentes composantes fonctionnent selon une rationalité technique prévisible (Le Moëne, 2008). Or, les expressions d'« organisation apprenante », d'« organisation interactive », d'« organisation en réseaux », de « communication organisante » rappellent la relativité de l'organisation comme entité stable.

D'ailleurs le concept « organizing » traduit cet état instable, mouvant de l'organisation. Il est un mot-carrefour pour tous ceux qui se réclament des dimensions interprétative (Putnam et Pacanowski, 1983), discursive (Oswick, Keynoy & Grant, 2000), linguistique (Vaara, 2010) ou pratique (Gherardi, 2000).

En effet, sous l'impulsion de plusieurs facteurs (mondialisation, économie d'échelle, adaptation aux nouveaux marchés, etc.), les organisations en Afrique, qu'elles soient économiques, sociales, politiques ou publiques, changent et se transforment (fusion, rachat, etc.).

Avec la Covid 19 et l'utilisation accrue des Technologies de l'Information et de la Communication, plusieurs organisations ont sensiblement modifié leur mode de fonctionnement, induisant ainsi des problématiques informationnelles et communicationnelles qui méritent d'être relevées. Ainsi, des études approfondies permettront d'apporter des réponses aux questions que suscite la complexité du changement organisationnel appliqué au contexte africain.

Cet appel à contributions est donc ouvert aux chercheur(e)s issu(e)s de différentes disciplines qui auscultent cette complexité, eu égard aux nouvelles formes organisationnelles (Morin, 1981). En outre, l'orientation de la réflexion scientifique sur la conduite du changement organisationnel en Afrique révèle d'autres problématiques qui peuvent se loger dans les axes ci-après.

B) AXES DE RÉFLEXION

Étant donné le caractère de discipline carrefour des SIC, les propositions s'inscrivant dans les sciences humaines et sociales et les sciences de gestion sont bienvenues, dans la mesure où elles s'intéressent d'une manière ou d'une autre à la conduite du changement dans ses différentes dimensions :

Axe 1 : Apports théoriques au changement organisationnel

Quels sont les apports théoriques et épistémologiques les plus adaptés pour penser et rendre compte le/du changement organisationnel dans un contexte africain caractérisé, de prime abord, par un déficit organisationnel ?

Axe 2 : Les temporalités et dynamiques organisationnelles

Le changement organisationnel s'inscrit dans une temporalité précise, parfois plurielle, en fonction des contextes (Le Moëne, 2023). Cet axe permet de vulgariser les travaux qui en rendent compte.

Axe 3 : La place des acteurs et des actants et leurs rôles dans le changement organisationnel

Comment les différentes parties prenantes (internes et externes) s'organisent pour accueillir ce changement organisationnel quand il est prescrit ? Quelles sont les oppositions qui se mettent en place ? Quels sont les micro-organisations (syndicats, lobbies, etc.) qui se mettent en place pour lutter contre le changement ou, au contraire, lui réserver un accueil favorable ? Quel est le rôle des actants ? Quelle place occupe la politique dans ces reconfigurations organisationnelles et comment l'analyse de la communication permet-elle d'en rendre compte ? Qu'en est-il de la résistance au changement ou de la crise qui naît du changement organisationnel ?

Axe 4 : Numérique et changement organisationnel

Quels sont le rôle et la place des dispositifs numériques dans le changement organisationnel en Afrique ? Comment et pour quelles raisons, le numérique est-il utilisé ? Quels

en sont les usages et les pratiques ? Comment le numérique transforme-t-il les « nouvelles » organisations ?

Dans sa partie *varia*, ce numéro est également ouvert aux travaux dans les domaines des sciences et des technologies de l'information et de la communication.

C) MODALITÉS D'ENVOI DES PROPOSITIONS

Les propositions d'articles sous format Word, Book Antiqua 11, contiendront :

- a) le nom et l'affiliation institutionnelle des (de l')auteur(s) de la proposition ;
- b) l'axe auquel la proposition est rattachée ;
- c) un titre en français et en anglais ;
- d) un résumé en français et en anglais, d'environ 500 mots ;
- e) des mots-clés en français et en anglais (5 mots, au plus) ;
- f) une bibliographie.

Les propositions de résumés seront envoyées simultanément, au plus tard le lundi 30 avril 2024, aux adresses suivantes :

namoinbaglo@gmail.com ; sahite.gaye@ucad.edu.sn ; alioune1.dieng@ucad.edu.sn

Nota Bene :

La politique éditoriale de la *Revue africaine de communication (RAC)* est téléchargeable sur le site : <rac.ucad.sn>.

D) DATES IMPORTANTES

- Lancement de l'appel à contributions : mars 2024
- Date limite de réception des résumés des contributions : 30 avril 2024
- Avis aux auteurs : 23 mai 2024
- Soumission des articles complets : 20 août 2024
- Envoi des résultats des évaluations aux auteurs : 20 octobre 2024
- Renvoi des articles corrigés par les auteurs : 20 novembre 2024
- Parution du numéro 6, *RAC*, Nouvelle Série : 31 décembre 2024

E) BIBLIOGRAPHIE SÉLECTIVE

BERNOUX Philippe (2004). *Sociologie du changement dans les entreprises et les organisations*. Paris : Éditions du Seuil. 382 p.

BOUILLON, Luc-Jean, BOURDIN, Sylvie, LONEUX, Catherine (2007). Migrations conceptuelles. D'où viennent les concepts de la communication organisationnelle ? In *Communication et Organisation*, n° 31, Bordeaux 3, 7-26.

CORDELIER, Benoit, MONTAGNAC-MARIE, Hélène [(dir.) (2008)]. *Conduire le changement organisationnel ?*, *Communication et Organisation*, n°33, Bordeaux : PUB.

DIOP, Amadou Sarr (2020). *Pour une désaliénation des études africaines. Repenser l'africanisme postcolonial*. Dakar : Harmattan.

GHERARDI, Silvia (2000). Practice-based theorizing on learning and knowing in organizations, *Organization*, Vol. 7, No. 2, 211-223.

HOUNTONDI, Paulin Jidenu (1990). Pour une sociologie des représentations collectives, in Robin Horton & al., *La Pensée métisse : croyances africaines et rationalité occidentale en questions* (pp. 187-192). Paris/Genève : PUF/Cahiers de l'IUED.

- LE MOËNNE, Christian (2007). Recomposition des espaces et formes organisationnelles : quelles questions pour quels programmes de recherche ? in Chevalier Y. et Juanals B. (dir.), *Espaces physiques, espaces mentaux* (pp. 209-225). Lille : Septentrion.
- OSWICK, Cliff, KEENOY, Tom W., GRANT, David (2000). Discourse, organizations and organizing: Concepts, objects and subjects, In *Human Relations*, Vol. 53, Issue 9, 1115-1123.
- PERRET, Véronique (2003). Les paradoxes du changement organisationnel, in Véronique Perret et Emmanuel Josserand (dir.), *Le paradoxe : Penser et gérer autrement les organisations*, Paris : Ellipses, 253-297.
- PUTMAN, Linda L., PACANOWSKY, Michael E. (1983). *Communication and organizations, an interpretive approach*. Newbury Park, CA : Sage Publications.
- VAARA, Eero (2010). Taking the linguistic turn seriously: Strategy as A multifaceted and interdiscursive phenomenon, in Joel A.C. Baum and Joseph Lampel (Ed.), *The Globalization of Strategy Research* (pp. 29-50), *Advances in Strategic Management*, Vol. 27, Leeds : Emerald Group Publishing Limited.
- WEICK, Karl (1995). *Sensemaking in organizations, Foundations for Organizational Science*. California : SAGE Publications.