



## Appel à communications

### Workshop engagements radicaux au travail : entre convictions individuelles et défis organisationnels

**Jeudi 19 mars 2026 à l'ESSCA, Aix-en-Provence**

*Pour toute information: [workshop.fanatisme@gmail.com](mailto:workshop.fanatisme@gmail.com)*

L'entreprise, longtemps perçue comme un espace neutre et rationnel, devient aujourd'hui un lieu d'expression de revendications identitaires, politiques, sociétales et environnementales.

Cette évolution s'inscrit dans un contexte où l'engagement militant au sein des entreprises est en forte croissance. Selon l'étude « The Future of Work » menée par le cabinet Herbert Smith en 2019 auprès de 400 dirigeants, les actions militantes en entreprise devraient croître de 80 % dans les années à venir, avec un impact économique estimé à 25 % du chiffre d'affaires annuel pour certaines organisations. En France, cette dynamique se confirme : une enquête de l'ORSE (2023) révèle que 45 % des salariés ont participé à des initiatives internes en lien avec des causes sociales ou environnementales.

Cependant, cette montée de l'engagement n'est pas sans tensions. L'écart entre les attentes des collaborateurs et les réponses organisationnelles peut générer des conflits internes. Une étude de l'IFOP (2022) montre que 35 % des salariés français ont déjà ressenti des tensions liées à des questions de diversité et d'inclusion ; et 40 % ont signalé des tensions autour de la gestion de l'impact écologique de leur entreprise (CGT, 2021).

Les salariés, de plus en plus engagés, n'hésitent plus à manifester leur militantisme ou rejet de certaines pratiques en entreprise. Ce phénomène s'inscrit dans une dynamique où des convictions profondes se transforment en postures dogmatiques, parfois violentes ou intolérantes vis-à-vis d'autres opinions, comportements ou modèles de société.

Dans ce contexte, émergent des **comportements qualifiés d'extrêmes, fanatiques**, qui interrogent les frontières entre engagement professionnel et convictions personnelles. Ces attitudes peuvent se traduire par un zèle excessif, une intolérance vis-à-vis des opinions divergentes, ou encore une volonté de contrôle des comportements d'autrui.

Il est indéniable que la question du fanatisme est l'une des préoccupations majeures dans les organisations de travail (Steiner, 2004) et il est bien difficile pour les managers de comprendre les enjeux découlant du mélange de complexité, d'incertitude, de changement rapide et d'ambiguïté. Le fanatisme questionne, tourmente et affecte plus qu'il ne frappe violement, au nom d'une foi ou d'une idée. Nous sommes convaincus qu'il est essentiel de contribuer par nos recherches à formuler des réponses à cette remise en cause de nos modes de vie en entreprise et de nos modèles de société (Oz, 2006).

Le **fanatisme en entreprise**, encore peu exploré en sciences de gestion, mérite une attention particulière. Ce concept renvoie à un attachement intense, parfois irrationnel, à une cause ou une idéologie, au point d'occulter toute autre considération, y compris le bien-être personnel ou les relations interpersonnelles (Rudin, 1969). Dans le cadre professionnel, ce fanatisme peut se manifester par une focalisation extrême sur une mission ou une valeur, une surveillance accrue des collègues, ou une intolérance aux compromis. Ziaei Boukani et al. (2020) soulignent que ce type de comportement peut dépasser les normes habituelles de travail, traduisant une implication hors norme dans la poursuite des objectifs organisationnels.

Ces manifestations, bien que parfois motivées par des intentions louables, peuvent nuire au climat social, générer des conflits interpersonnels et affecter la performance collective.

Ils peuvent également avoir un impact important sur la santé mentale des salariés. Les injonctions morales, la pression idéologique ou les tensions interpersonnelles liées aux **divergences de convictions** peuvent générer du stress, de la culpabilité ou un sentiment d'exclusion. Le vécu subjectif des collaborateurs confrontés à ces dynamiques mérite ainsi d'être pris en compte, tant du point de vue individuel que collectif.

Lehmann (1987) propose d'envisager le fanatisme comme un continuum, allant de l'engagement fort à la radicalisation comportementale, en fonction de l'intensité et de la rationalité de l'implication. Si certains comportements extrêmes peuvent être valorisés comme des signes de loyauté ou de passion, ils posent néanmoins des défis éthiques, managériaux et organisationnels majeurs.

Il apparaît dès lors essentiel de mieux conceptualiser les dynamiques de bascule entre engagement et fanatisme. Si une gradation d'intensité peut en rendre compte, d'autres éléments méritent d'être pris en compte : les frustrations individuelles face à l'inaction de l'organisation, les dissonances morales, les conflits de valeurs, ou encore les effets de polarisation collective. Une distinction entre différents types d'engagement (éthique, protestataire, dogmatique) pourrait également aider à clarifier les contours du phénomène. Enfin, les conditions organisationnelles – climat social dégradé, manque de reconnaissance, absence de régulation managériale – peuvent jouer un rôle structurant dans l'intensification de comportements perçus comme extrêmes.

Enfin, Steiner (2004) distingue plusieurs degrés d'intensité dans les **comportements extrêmes** : de l'enthousiasme au zèle, de l'excès à l'intolérance. Cette gradation invite à une analyse fine des dynamiques individuelles et collectives à l'œuvre dans les organisations contemporaines.

Par ailleurs, la porosité croissante entre vie personnelle et vie professionnelle appelle une clarification plus approfondie. L'articulation entre sphères morale, politique et professionnelle

mérite d'être mieux définie, tant elle conditionne la compréhension des engagements au travail. Certaines postures qualifiées d'« extrêmes » peuvent refléter non pas des dysfonctionnements individuels, mais des tensions structurelles liées à la transformation des attentes envers l'entreprise, aux conflits de valeurs ou aux dissonances éthiques vécues par les salariés.

Parmi les comportements extrêmes susceptibles de nuire au climat de travail, on observe notamment **l'imposition idéologique ou religieuse**, se traduisant par des critiques ouvertes envers les choix de vie ou les croyances des collègues, ou encore par l'organisation non sollicitée de discussions sur des sujets sensibles tels que la politique, la religion ou la morale, dans le but de convaincre ou de convertir les autres. Ces dynamiques peuvent relever tant de formes de fanatisme religieux que d'attitudes ouvertement anti-religieuses. Dans les deux cas, l'enjeu réside dans la gestion de la liberté de conscience, du respect mutuel et de la neutralité attendue au sein des collectifs de travail. Le traitement des formes de fanatisme religieux ou anti-religieux dans ce workshop s'inscrit dans une perspective analytique et non stigmatisante. Il s'agit de questionner les tensions liées à la liberté de conscience, à la neutralité des espaces professionnels, et aux situations où l'expression de convictions religieuses, ou leur rejet explicite, peut engendrer des malentendus, des exclusions ou des conflits. Cette réflexion vise à mieux comprendre comment les organisations peuvent préserver un équilibre entre expression individuelle, respect de l'altérité et cohésion collective.

Certains salariés peuvent également adopter une posture de **sabotage ou d'opposition systématique**, refusant de participer à des projets allant à l'encontre de leurs convictions personnelles, ou dénigrant publiquement les décisions managériales et les orientations stratégiques de l'entreprise. À cela s'ajoutent des critiques moralisatrices, comme celles adressées aux collègues consommant des produits d'origine animale, avec des remarques accusatrices qui peuvent générer des tensions inutiles et porter atteinte au respect mutuel au sein des équipes.

**Ce workshop vise à explorer les formes, causes, manifestations et conséquences des comportements extrêmes en entreprise.** Il s'agit d'interroger les dynamiques individuelles et collectives qui sous-tendent ces comportements, ainsi que les réponses managériales possibles. Ces comportements extrêmes posent également des questions juridiques sensibles, telles que les risques de discrimination, de harcèlement idéologique ou d'atteinte à la liberté de conscience.

Cette journée de recherche constitue une opportunité pour explorer des problématiques à la croisée de plusieurs disciplines : GRH, psychologie sociale, sociologie des organisations et études critiques du management. Il invite à repenser les contours de l'engagement professionnel dans un monde du travail traversé par des tensions éthiques, identitaires et environnementales croissantes.

D'autres axes de recherche originaux pourraient également être proposés :

- La **radicalité verte** qui peut se traduire par certaines formes d'engagement écologique particulièrement intenses. L'analyse de ces pratiques permettrait d'explorer la frontière parfois floue entre une conscience écologique engagée et des comportements perçus comme excessifs ou clivants dans l'organisation.
- L'éthique appliquée au management : certains salariés refusent de **s'impliquer dans des projets jugés contraires à leurs valeurs personnelles** (développement de produits polluants, partenariats controversés, etc.). Ces formes de **désobéissance** éthique questionnent les normes de loyauté organisationnelle et la gestion de la pluralité des référentiels moraux dans l'entreprise.

Les contributions fondées sur des analyses de cas, des approches critiques ou des études empiriques, sont particulièrement encouragées.

### **Comité d'organisation**

Laïla BENRAISS-NOAILLES, IRGO Université de Bordeaux

David SALVETAT, IRGO Université de Bordeaux

Loubna TAHSSAIN-GAY, IRGO ESSCA Aix-en-Provence

Marc VALAX, GRM Université Nice Côte d'Azur

### **Modalités de soumission**

Les communications complètes, rédigées en français ou en anglais, sont à déposer sur le site [https://etudestudy.com/conference\\_site/](https://etudestudy.com/conference_site/) ou à envoyer à l'adresse suivante : [workshop.fanatisme@gmail.com](mailto:workshop.fanatisme@gmail.com), au plus tard le **15 décembre**.

Elles doivent suivre la norme APA et ne pas excéder une longueur comprise entre 15 et 20 pages (entre 45 000 à 60 000 caractères, espaces compris, références exclues), en simple interligne.

Elles doivent comporter un résumé de 500 mots maximum et cinq mots-clés.

Le nom de l'auteur, une courte présentation avec l'appartenance institutionnelle, l'e-mail et l'adresse complète, uniquement sur la page de garde ;

Les communications ne doivent pas comporter d'annexes, les tableaux, schémas, images et autres ajouts (en noir et blanc) sont insérés dans le texte. La numérotation simple des parties : 1., 1.1., 1.1.1., etc. est attendue.

### **Frais d'inscription**

Tarif unique : 50 euros

### **Bibliographie**

Herbert Smith Freehills (2019). Rapport : *The New World of Work*, accessible en ligne [www.herbertysmithfreehills.com](http://www.herbertysmithfreehills.com)

IFOP (2022). Rapport : *L'attachement des salariés à leur emploi, les leviers d'attractivité et de fidélisation*. Accessible en ligne : [www.ifop.com/wp-content/uploads/2023/01/119184-Presentation-Vdef.pdf](http://www.ifop.com/wp-content/uploads/2023/01/119184-Presentation-Vdef.pdf)

IRES (2023). Rapport : *Dialogue social et transition écologique*, accessible en ligne : [https://ires.fr/wp-content/uploads/2023/10/Rapport\\_Dialogue\\_social\\_et\\_transition\\_ecologique.pdf](https://ires.fr/wp-content/uploads/2023/10/Rapport_Dialogue_social_et_transition_ecologique.pdf)

Lehmann D. R. (1987). Pumping iron III: An examination of compulsive lifting. *Advances in Consumer Research*, 14(1), 129-131.

ORSE (2023). *Rapport : Moral 2023*. Etude, menée en partenariat avec l'ADEME, accessible en ligne : [www.orse.org/file/Orse\\_Rapport\\_Moral\\_2023.pdf](http://www.orse.org/file/Orse_Rapport_Moral_2023.pdf)

Oz, A. (2006) *Comment guérir un fanatique*, Gallimard, Paris.

Pichler E. A. & Hemetsberger A. (2007). Hopelessly devoted to you'—Towards an Extended Conceptualization of Consumer Devotion. *Advances in Consumer Research*, 34, 194-199.

Rudin J. (1969), *Fanaticism: A Psychological Analysis*, University of Notre Dame Press, London.

Smith S., Fisher D. & Cole S. J. (2007). The Lived Meanings of Fanaticism: Understanding the Complex Role of Labels and Categories in Defining the Self in Consumer Culture. *Consumption Markets & Culture*, 10(2), 77–94. <https://doi.org/10.1080/10253860701256125>

Ziaei Boukani A., Rahimnia F., Maharati Y., & Khorakian A. (2020). Conceptualization and Discovery of Fanaticism Components in the Organization with Grounded Theory Approach. *Public Management Researches*, 13(47), 85-110.