

Revue française de gestion

Appel à contributions

Entreprise et démocratie : vers de nouvelles reconfigurations du pouvoir ?

Rédacteur·ice·s invité·e·s

Nicolas Balas, Université Paris Dauphine-PSL, DRM

Caroline Demeyère, Université catholique de Louvain, IACCHOS

Stéphane Jaumier, Grenoble École de management

Justine Loizeau, Université de Montpellier, MRM

Date limite de soumission : 5 septembre 2027

La question de la relation entre entreprise et démocratie, qui figure parmi les thèmes récurrents des recherches publiées dans la *Revue française de gestion* ces cinquante dernières années (Mothé, 1982 ; Tixier, 1982 ; Thévenet, 1983), connaît un regain d'actualité, et ce sous des formes profondément renouvelées (Blanc *et al.*, 2014 ; Balas *et al.*, 2015 ; Gand, 2015 ; Bargues *et al.*, 2017 ; Jaumier *et al.*, 2019 ; Gombert *et al.*, 2022 ; Pastier, 2023 ; Vivet-Maladry et Jardat, 2025). Le premier niveau à partir duquel cette relation peut être étudiée est interne à l'entreprise. Il s'agit de s'intéresser aux potentialités qu'offre cette dernière de s'organiser comme un espace démocratique, à travers des structures, processus et pratiques qui permettent la participation des salarié·e·s aux décisions ayant trait à sa stratégie ou à l'organisation de ses activités (Mena *et al.*, 2026). Loin de se limiter aux organisations se revendiquant explicitement de valeurs démocratiques, telles que les coopératives, ou de formes de management alternatif, telles que les entreprises libérées, l'enjeu de démocratisation concerne plus largement l'ensemble du tissu économique, régulièrement sommé de faire évoluer ses dynamiques internes de participation, de gouvernance ou de pouvoir (Ferrerias *et al.*, 2020). Le second niveau auquel la relation entre entreprise et démocratie peut être étudiée concerne cette fois le rôle des entreprises dans la société. Celles-ci doivent en effet être envisagées comme des institutions politiques à part entière, dont les activités, les choix et les modes d'organisation contribuent à façonner les conditions de possibilité de la démocratie dans la société (Gomez et Korine, 2009 ; Pezet, 2025). Les entreprises occupent, par exemple, aujourd'hui une position centrale dans la conduite des transitions écologique, numérique et sociale. Elles orientent les choix technologiques, structurent les chaînes de valeur, arbitrent les priorités environnementales, redéfinissent les conditions de travail et exercent ainsi une influence croissante sur les trajectoires démocratiques des sociétés contemporaines (Scherer et Palazzo, 2011 ; Ferrerias *et al.*, 2020 ; Hatchuel *et al.*, 2021 ; Acquier *et al.*, 2024). Dans cette perspective, il s'agit non seulement

d'interroger **la démocratie dans l'entreprise**, mais aussi **l'entreprise dans la démocratie**, entendue comme sa capacité – ou son incapacité – à agir comme acteur démocratique, à renforcer ou à fragiliser les institutions démocratiques, et à participer à la définition du bien commun (Vivet-Maladry, 2024).

À ce titre, deux tendances contradictoires sont observables lorsqu'on cherche à caractériser les liens entre la gestion des entreprises et les processus démocratiques. D'un côté, les transitions contemporaines appellent des formes accrues de coordination collective, d'intelligence distribuée, et de délibération, afin de rendre compte de la variété des intérêts, des vécus et des ontologies qui participent à l'action organisée (Adler *et al.*, 2023 ; Lenfle, 2024 ; Ehrnström-Fuentes *et al.*, 2025). De l'autre, une recentralisation croissante du pouvoir organisationnel semble à l'œuvre (Chamayou, 2018 ; Pasquier *et al.*, 2025 ; Drori, 2025), lorsque face à l'urgence, à la complexité ou à l'incertitude, des appels se multiplient en faveur de dirigeants forts ou de leaders plus responsables (Pourquier et Igalens, 2020), de décisions rapides (Baccouche et Flamand, 2025), de la primauté de l'expertise ou de la technologie sur la délibération démocratique (Morozov, 2013 ; Fressoz, 2024). La recherche du pluralisme démocratique le plus grand est alors présentée tantôt comme un frein, lorsque la concertation est excessivement procéduralisée et qu'elle se montre sans effet sur les objets de gestion à transformer (Mermet *et al.*, 2005 ; Roussey *et al.*, 2022) ; tantôt comme un luxe que l'on ne pourrait plus s'offrir, face aux tensions géopolitiques contemporaines (Brice, 2024) ; voire comme source de désordre (Rothschild et Russell, 1986 ; Bazin, 2017).

Les **sciences de gestion se voient donc** aujourd'hui confrontées à un double défi :

1) repenser les formes possibles de la **démocratie dans l'entreprise**, afin de prendre acte des critiques qui ont été adressées à l'idéal dialogique qui sous-tend des modèles tels que ceux de l'entreprise à mission, du management des parties prenantes, de la co-détermination, des initiatives multipartites, de la *social license to operate*, etc.

2) analyser la manière dont la montée conjointe de la concentration du capital, des techniques algorithmiques et du recours à la force reconfigure le rôle politique des **entreprises dans la démocratie**, c'est-à-dire leur capacité à renforcer ou, à l'inverse, contourner ou fragiliser les institutions démocratiques.

Cet appel à contributions invite à explorer, de manière critique, à la fois sur les plans empirique et théorique, **dans quelle mesure les questions de démocratie dans l'entreprise et d'entreprise dans la démocratie constituent encore des horizons pertinents de recherche, ou doivent au contraire être interrogées, déplacées ou transformées.**

Axes de contribution

Par l'entremise des notions de capital, de technique et de force, nous invitons les auteur-e-s à se saisir de la variété des dimensions – structures, stratégies, pratiques, outils, etc. – qui façonnent de manière renouvelée la chose démocratique dans l'entreprise et le rôle de l'entreprise dans la dynamique démocratique des sociétés contemporaines. Nous précisons ci-après, à titre indicatif et non exhaustif, les axes thématiques susceptibles de guider les propositions de contribution. Une attention particulière pourra être portée à l'articulation des concepts présentés dans les axes suivants, ainsi qu'à l'enchevêtrement des deux niveaux d'analyse désignés par **la démocratie dans l'entreprise** et **l'entreprise dans la démocratie**.

Axe 1 – Capital : concentration économique et redistribution du pouvoir

Nous désignons par concentration du capital les changements récents dans les mécanismes qui caractérisent le capitalisme au niveau macroscopique et qui agissent à la fois comme déterminants des stratégies d'entreprises et des formes de régulation de leurs activités. Depuis la crise financière de 2008, la dynamique systémique se caractérise en effet par une stagnation du taux d'investissement du secteur privé et par le déclin continu de la productivité du travail, que plusieurs auteur·e·s expliquent par un phénomène de concentration, voire de ponction, de l'économie mondiale par les grandes entreprises de la *Tech* (Lordon, 2009 ; Durand, 2023 ; Durand, 2025). Cette tendance à la centralisation du capital dans les mains des leaders de la *Tech*, et corrélativement au tarissement des sources de financement pour les autres secteurs, se révèle peu propice à l'émancipation démocratique, en témoignent les formes de *backlash* qui mettent désormais à l'arrière-plan les enjeux d'égalité, de diversité et d'inclusion (Mihaylova et Rietmann, 2025), tout comme la tendance au *green backlash* qui remet en cause des avancées pourtant récentes en matière d'évaluation extra-financière des entreprises en Europe (Teulières *et al.*, 2025 ; Colasse, 2025). Dans le contexte d'une mise en contradiction accrue entre les droits de propriété d'un côté et le principe d'égalité de l'autre, les perspectives offertes par les formes de démocratisation de l'entreprise méritent d'être réinterrogées. Cela concerne tout aussi bien les dispositifs de mission (Levillain *et al.*, 2014 ; Segrestin, 2019), de co-détermination (Aubert et Hollandts, 2024), de bicamérisme (Ferreras et Hajji, 2019), que les initiatives qui visent à faire entrer la nature au sein des conseils d'administration (Gault, 2024), afin d'accroître la représentation des travailleurs, des parties prenantes et des porte-parole des ressources naturelles dans des instances jusqu'alors dévolues aux seuls apporteurs de capital. En parallèle, cette recomposition systémique du capitalisme expose de manière accrue les organisations de l'économie sociale et solidaire (OESS). Tout en s'en démarquant par le choix d'un principe de gouvernance démocratique, les OESS restent en effet encadrées dans ce capitalisme en recomposition, ce qui les expose à des risques de dégénérescence ou d'isomorphisme qui questionnent leur capacité à tenir sur le temps long le principe d'une gouvernance authentiquement partagée (Bousalham et Vidaillet, 2018).

Dans ce contexte, les contributions pourront également interroger le rôle des entreprises dans la structuration des institutions démocratiques au niveau sociétal : dans quelle mesure la concentration du capital économique se traduit-elle par une centralisation du pouvoir politique ? Comment les entreprises interviennent-elles dans la définition des enjeux publics, la production des normes sociétales, l'orientation des politiques publiques ou encore la distribution des ressources nécessaires à un exercice effectif de la citoyenneté ? Les transformations contemporaines du capitalisme contribuent-elles à renforcer ou à fragiliser les institutions démocratiques ? L'entreprise peut-elle être pensée comme un acteur de la démocratie, ou au contraire comme un facteur de sa mise en tension ?

Axe 2 – Technique : pouvoir algorithmique et reconfiguration du politique

Cette concentration du capital reposant pour l'essentiel sur les progrès dans les technologies algorithmiques (Orlikowski et Scott, 2015), elle interroge également la mesure dans laquelle les outils de gestion qui en découlent font la part belle à une logique néo-taylorienne, faite de déqualification et de concentration du pouvoir organisationnel au sein de la technostructure (Braverman, 2023 ; Carbonell, 2025). Si cette tendance se présente comme allant à rebours des élans en direction d'une plus grande démocratie ouvrière ou professionnelle, organisant les modes de production selon des principes d'autogestion (Vieta,

2014 ; Jaumier et Daudigeos, 2021), restent à documenter les mécanismes effectifs de dépolitisation de l'organisation et du travail qui découlent de la standardisation et de la parcellisation extrêmes des tâches imputables à ces technologies, tout comme les caractéristiques du « *pouvoir infrastructurel* » sur lequel elles reposent (Casilli, 2019 ; Le Breton et Galière, 2023, p. 1010). Ce pouvoir infrastructurel ne s'arrête pas aux frontières de l'organisation. Les entreprises qui conçoivent, possèdent et administrent les infrastructures numériques participent également à la structuration de l'espace public, à la circulation des informations et des opinions, ainsi qu'à la définition des conditions techniques dans lesquelles s'exerce aujourd'hui la participation démocratique (Zuboff, 2022). Les contributions pourront ainsi interroger la manière dont la privatisation de ces infrastructures, leur concentration entre les mains d'un nombre limité d'acteurs ou encore leur opacité algorithmique reconfigurent les rapports entre pouvoir économique et dynamiques démocratiques.

D'un autre côté, alors même que le déploiement des technologies algorithmiques se présente comme inéluctable, il est possible de faire l'hypothèse qu'elles puissent également incarner – à l'instar d'autres outils de gestion caractérisés par une forme de dualité structurelle, à la fois contraignante et habilitante (Chiapello et Gilbert, 2013, p. 70) – des « *ressources dans la lutte* ». Les contributions pourront à ce titre porter sur la manière dont les technologies algorithmiques sont susceptibles d'être mobilisées pour, au contraire, participer de contre-pouvoirs organisationnels et/ou citoyens, par exemple en articulant des formes visibles et cachées de résistance (Courpasson, 2017 ; Alvinus et Holmberg, 2019 ; Thompson *et al.*, 2020). Pourront également être explorés les processus selon lesquels des outils numériques de démocratie issus de la sphère civile sont l'objet de réappropriation par les entreprises elles-mêmes (Vivet-Maladry, 2024), afin de questionner la mesure dans laquelle le déploiement de ces outils rend véritablement possible de dépasser le clivage entre égalité formelle et égalité réelle (Graeber et Wengrow, 2021).

Axe 3 – Force : autorité managériale et coercition politique

La diffusion des technologies algorithmiques se conjugue avec l'influence grandissante d'une pensée libertarienne chez une partie des dirigeant·e·s des entreprises qui les conçoivent et les utilisent. L'une des caractéristiques de cette pensée réside dans la réaffirmation de l'autorité centrale d'un dirigeant démiurge pour guider les orientations des entreprises, et plus largement les choix politiques et sociétaux qui entourent leurs activités (Cohen, 2013 ; Ibled, 2025). Cette figure du dirigeant se substitue à un management polyphonique (Pichault *et al.*, 2021) ou à la recherche d'une « *social license to operate* » (Demuijnck et Easterling, 2016), soit les approches plaçant les « *antagonismes* » entre acteurs sociaux au centre des conditions de possibilité de compromis (Contu *et al.*, 2013 : 366). Restituer les pratiques managériales contemporaines dans leur historicité conduit alors à y voir un retour du « *libéralisme autoritaire* » (Chamayou, 2018). Ainsi en va-t-il, au niveau macro-politique, des tendances à la criminalisation des mouvements sociaux et écologiques (Wright *et al.*, 2018 ; Teulière *et al.*, 2025), tout comme à l'échelle micro-politique des pratiques « *contre-activistes* » des entreprises qui cherchent à se prémunir des parties prenantes qui menacent le plus leurs modèles d'affaires (Barthold *et al.*, 2024). Ce contre-activisme offre un ancrage pour interroger la place qu'occupent les entreprises dans l'exercice, la contestation ou le contournement de l'autorité politique : comment leur capacité à mobiliser des ressources économiques, juridiques, informationnelles ou coercitives affecte-t-elle les possibilités de contestation citoyenne, l'autonomie des pouvoirs publics et, plus généralement, l'équilibre des pouvoirs au sein des sociétés démocratiques ?

Sur ce thème, les contributions attendues pourront porter sur les mécanismes, à la fois symboliques et coercitifs, de « *violence structurelle* », qui mettent les décideurs à distance des espaces de régulation à visée démocratique (Plank, 2023 ; Roussey *et al.*, 2022), ou qui se traduisent par des formes de « *violence organisée* », produites par les organisations sur leur environnement extérieur (Cermeno et Dorion, 2026). Dans ce même contexte, pourront également être abordées les initiatives qui cherchent pourtant à infléchir ces inclinations autoritaires, qu'il s'agisse de dispositifs d'organisation visant à donner une voix à la nature (Demil *et al.*, 2024 ; Lenfle, 2024), à renouveler les modalités de l'action syndicale (Pasquier *et al.*, 2025), de l'organisation coopérative, sociale et solidaire (Eynaud et De França Filho, 2019 ; Jaumier *et al.*, 2019 ; Demeyère *et al.*, 2024), ou encore à performer à la fois dans l'espace public et les pratiques collectives quotidiennes des formes d'organisation et de prise de décision alternatives (Dorion, 2017 ; Loizeau, 2023).

Axe 4 – Approches théoriques et méthodologiques pour repenser les relations entre entreprise et démocratie

L'étude des enjeux présentés préalablement ne peut-elle être source d'un questionnement voire d'un renouvellement de l'appareil scientifique lui-même ? La communauté savante peut, en effet, paraître morcelée et les disciplines isolées pour penser un enjeu tel que celui de la démocratie (Gombert *et al.*, 2025). Quelles seraient les conditions pour faire communauté interdisciplinaire, quelles seraient les inspirations théoriques et les auteur·e·s qui permettraient de penser cet enjeu fondamental en gestion, en conscience des enjeux techniques, écologiques et de pouvoir ? Par exemple, les perspectives décoloniales (Banerjee, 2022), féministes (Dorion, 2024) et posthumanistes (Friedrich, 2026) offriraient-elles des clés à même de renouveler les façons de penser le lien entre démocratie et entreprise, en favorisant des conceptions moins ethno-, andro- et anthropo-centrées du fait démocratique ? Comment favoriser notamment l'étude de contextes institutionnels, politiques et culturels plus variés, dans lesquels les relations entre entreprise et démocratie s'écarterent des schémas occidentaux les plus abondamment décrits par la littérature (Bair et Palpacuer, 2012 ; Banerjee et Arjaliès, 2021 ; Ramboarisata *et al.*, 2022) ? Ce renouvellement théorique invite également à déplacer le regard au-delà des frontières de l'organisation pour étudier l'entreprise comme institution politique inscrite dans des systèmes démocratiques (Scherer et Palazzo, 2011). Comment articuler, à cet égard, les apports des sciences de gestion avec ceux de la science politique, de la sociologie économique, du droit ou de l'économie politique pour analyser la capacité des entreprises à peser sur les normes, les institutions, les politiques publiques et les conditions d'exercice de la citoyenneté ?

Par ailleurs, ne serait-il pas nécessaire de renforcer le dialogue entre le champ des recherches sur les organisations alternatives et le champ d'étude sur les OESS, qui sont restés historiquement disjoints, à la fois théoriquement et méthodologiquement ? Il peut s'agir d'encourager les sciences de gestion à sortir de certains cloisonnements comme d'inviter d'autres disciplines à s'intéresser à l'entreprise et à la gestion (Jaumier, 2020 ; Galluzzo, 2026). Dans quels espaces, à quelles conditions ce dialogue est-il possible ? De même, alors que la littérature scientifique actuelle s'intéresse davantage à des formes de démocratie décrites plutôt que vécues par leurs acteurs et actrices, l'étude de ces enjeux encourage la mobilisation de méthodologies ancrées, telles que la recherche-action ou l'ethnographie (Palpacuer *et al.*, 2015 ; King et Land, 2018), afin d'alimenter le débat sur la nécessaire (non-)performativité des sciences de gestion.

Positionnement attendu

Les contributions pourront adopter des approches :

- théoriques, empiriques ou méthodologiques ;
- qualitatives, quantitatives ou mixtes ;
- critiques, réflexives ou comparatives.

Aucune définition normative de la démocratie n'est présupposée.

Les propositions pourront **défendre, discuter ou contester** la pertinence des thèmes de la démocratie dans l'entreprise et de l'entreprise dans la démocratie pour penser les transformations contemporaines. Ce pluralisme constitue un principe central de l'appel. Les contributions qui étudient les conditions dans lesquelles la centralisation du pouvoir est acceptée et légitimée, ou dans lesquelles les dispositifs participatifs échouent, sont attendues au même titre que celles qui analysent les modalités selon lesquelles les pratiques organisationnelles, les interactions avec les parties prenantes, etc. sont susceptibles de gains démocratiques.

Objectifs scientifiques

Cet appel vise à :

- renouveler les cadres d'analyse de la démocratie dans l'entreprise et de l'entreprise dans la démocratie ;
- interroger les formes contemporaines du pouvoir organisationnel et les effets politiques du pouvoir des entreprises ;
- dépasser l'opposition entre idéalisme démocratique et réalisme autoritaire ;
- contribuer à une théorie critique des organisations adaptée à l'Anthropocène ;
- renforcer le dialogue entre sciences de gestion, théories politiques, humanités environnementales et études sociotechniques.

Conclusion

À l'heure où certains invoquent l'urgence pour suspendre la démocratie, cet appel propose d'en faire un **objet de recherche renouvelé**, non comme héritage figé de la modernité, mais comme **processus critique, situé et expérimental**. Il invite ainsi à interroger conjointement les formes contemporaines de gouvernement de l'entreprise et la place qu'occupent les entreprises dans le gouvernement des sociétés démocratiques.

Modalités de soumission

Tous les articles doivent être déposés avant le **5 septembre 2027** sur le site internet de la Rfg https://www.jle.com/fr/revues/rfg/espace_auteur (« soumettre votre article en ligne ») en mentionnant dans la lettre d'accompagnement le titre du dossier : « Entreprise et démocratie : vers de nouvelles reconfigurations du pouvoir ? ». Ils devront strictement respecter les consignes de la Rfg disponibles sur le site. Tous les manuscrits retenus dans le cadre de cet appel à contributions feront l'objet d'une évaluation en double aveugle suivant les standards de la Revue française de gestion.

Nous proposons aux auteur.e.s souhaitant contribuer à cet appel de participer à une journée de recherche qui se tiendra en distanciel le 26 avril 2027. La participation à cette journée n'est toutefois pas obligatoire pour soumettre ensuite au l'appel à contributions de la RFG, et ne présume pas de la future

acceptation du papier. Pour cette journée, les soumissions peuvent se faire sous la forme de résumés longs (minimum 3 000 mots hors références bibliographiques) rédigés en français.

Calendrier :

– 29 janvier 2027 : date limite d’envoi des soumissions aux adresses suivantes :

nicolas.balas@dauphine.psl.eu ;

caroline.demeyere@uclouvain.be ;

Stephane.JAUMIER@grenoble-em.com ;

justine.loizeau@umontpellier.fr

– 26 février 2027 : communication de la décision aux auteur.e.s

– 26 avril 2027 : journée de recherche « Entreprise et démocratie »

Références

Acquier, A., Mayer, J. et Valiorgue, B. (2024). Introduction. Anthropocène, limites planétaires et nouvelles frontières des sciences de gestion. *Revue française de gestion*, 315(2), pp. 11–36.

Adler P.S., Adly A., Armanios D.E., Battilana J., Bodrožić Z., Clegg S., Davis G.F., Gartenberg C., Glynn M.A., Gümüşay A.A., Haveman H.A., Leonardi P., Lounsbury M., McGahan A., Meyer R., Phillips N., et Sheppard-Jones K. (2023). Authoritarianism, Populism, and the Global Retreat of Democracy: A Curated Discussion. *Journal of Management Inquiry*, 32(1), p. 3–20.

Alvinus, A. et Holmberg, A. (2019). Silence-breaking butterfly effect: Resistance towards the military within #MeToo. *Gender, Work & Organization*, 26(9), pp. 1255–1270.

Aubert, N. et Hollandts, X. (2024). Éditorial. Actionnariat salarié, gouvernance partagée : vers une codétermination à la française ? *Finance Contrôle Stratégie*, NS-16.

Baccouche, R. et Flamand, J. (2025). Mentir lors d’un hustle entrepreneurial. Un risque de victoire à la Pyrrhus. *Revue française de gestion*, 324(5), pp. 59–81.

Bair, J. et Palpacuer, F. (2012). From varieties of capitalism to varieties of activism: The anti-sweatshop movement in comparative perspective. *Social Problems*, 59(4), pp. 522–543.

Balas, N., Roussey, C. et Palpacuer, F. (2015). La RSE, nouveau terrain pour de nouvelles formes de stratégies politiques. *Revue française de gestion*, 252(7), pp. 145–160.

Banerjee, S.B. (2022). Decolonizing deliberative democracy: Perspectives from below. *Journal of Business Ethics*, 181(2), pp. 283–299.

Banerjee, S.B. et Arjaliès, D.-L. (2021). Celebrating the end of enlightenment: Organization theory in the age of the Anthropocene and Gaia (and why neither is the solution to our ecological crisis). *Organization Theory*, 2(4), pp. 1–24.

Bargues, É., Hollandts, X. et Valiorgue, B. (2017). Mettre en œuvre une gouvernance démocratique suite à une reprise en SCOP. *Revue française de gestion*, 263(2), pp. 31–50.

Barthold, C., Branicki, L. et Delalieux, G. (2024). Who’s Afraid of the Big Bad Wolf? How corporations maintain hegemony by using counterinsurgency tactics to undermine activism. *Organization Studies*, 45(10), pp. 1467–1491.

Bazin, Y. (2017). Les enjeux d’une démocratie organisationnelle : exigences, dérives et conséquences. *Management & Sciences Sociales*, 22(1), pp. 140–152.

Blanc, S., Boncori, A.L. et Braune, É. (2014). Démocratiser l’entreprise ? *Revue française de gestion*, 245(8), pp. 159–177.

- Bousalham, Y. et Vidaillet, B. (2018). Contradiction, circumvention and instrumentalization of noble values: How competition undermines the potential of alternatives. *Organization*, 25(3), pp. 401–427.
- Braverman, H. (2023). *Travail et capitalisme monopoliste*. Paris: Les Éditions sociales.
- Brice, L. (2024). La science contre la vie réelle ? *Revue Projet*, 403, pp. 29–34.
- Carbonell, J.S. (2025). *Un taylorisme augmenté. Critique de l'intelligence artificielle*. Paris: Éditions Amsterdam.
- Casilli, A. (2019). *En attendant les robots: enquête sur le travail du clic*. Paris: Seuil.
- Cermeno, J. et Dorion, L. (2026). Organisation violentée, organisation violente ? Pour une recherche critique sur la violence des organisations. *Revue de l'organisation responsable*, 21(1), pp. 75–91.
- Chamayou, G. (2018). *La société ingouvernable: une généalogie du libéralisme autoritaire*. Paris: La Fabrique.
- Chiapello, È. et Gilbert, P. (2013). *Sociologie des outils de gestion*. Paris: La Découverte.
- Cohen, Y. (2013). *Le siècle des chefs*. Paris: Éditions Amsterdam.
- Colasse, B. (2025). La recherche engagée, une nouvelle rupture dans la recherche comptable ? *Revue française de gestion*, 325(6), pp. 117–135.
- Contu, A., Palpacuer, F. et Balas, N. (2013). Multinational corporations' politics and resistance to plant shutdowns. *Human Relations*, 66(3), pp. 363–384.
- Courpasson, D. (2017). Beyond the hidden/public resistance divide. *Organization Studies*, 38(9), pp. 1277–1302.
- Demeyère, C., Cortambert, L., Havet-Laurent, S. et Eynaud, P. (2024). Quand la gestion pense la solidarité. *Revue française de gestion*, 317(4), pp. 51–66.
- Demil, B., Lecocq, X. et Warnier, V. (2024). Cité naturelle et régimes de justification dans l'Anthropocène. *Revue française de gestion*, 315(2), pp. 37–59.
- Demuijnck, G. et Fasterling, B. (2016). The social license to operate. *Journal of Business Ethics*, 136(4), pp. 675–685.
- Dorion, L. (2017). Construire une organisation alternative. *Revue française de gestion*, 264(3), pp. 143–160.
- Dorion, L. (2024). Why are conflicts about race a point of no return for feminist organizations? *Gender, Work & Organization*, 31(1), pp. 192–210.
- Drori, G.S. (2025). Institutional Stress: Academic freedom under attack by democratic backsliding. *Organization Studies*.
- Durand, C. (2023). *Techno-féodalisme*. Paris: La Découverte.
- Durand, C. (2025). Où le numérique nous emmène-t-il ? *Contretemps*, 4 octobre.
- Ehrnström-Fuentes, M. et al. (2025). Multispecies organizing in the web of life. *Business Ethics Quarterly*, 35(4), pp. 525–554.
- Eynaud, P. et De França Filho, G.C. (2019). *Solidarité et organisation : penser une autre gestion*. Toulouse: Érès.
- Ferreras, I. et Hajji, A. (2019). Le bicamérisme économique comme utopie réelle. *La Revue Nouvelle*, 2(2), pp. 41–50.
- Ferreras, I., Battilana, J. et Méda, D. (eds.) (2020). *Le Manifeste travail*. Paris: Seuil.
- Fresso, J.-B. (2024). *Sans transition*. Paris: Seuil.

- Friedrich, J. (2026). Beyond human democratic organizing: Posthuman affirmations. *Organization Theory*, 7(1).
- Galluzzo, A. (2026). *Manuel de management décomplexé. L'art capitaliste de discipliner le travail*. Paris: Zones.
- Gand, S. (2015). Gouvernance démocratique et circulation des savoirs. *Revue française de gestion*, 246(1), pp. 127–142.
- Gault, F. (2024). *La Nature au travail : Collaborer autrement avec le vivant*. QUANTO.
- Gombert, C., Sardas, J.-C. et Dalmasso, C. (2022). L'entreprise démocratique. *Revue française de gestion*, 305(4), pp. 119–143.
- Gombert, C., Vivet-Maladry, E. et Lahiani, F.J. (2025). *Démocratie(s) en action : 50 approches renouvelées de l'entreprise et du travail*. Lormont: Le Bord de l'eau.
- Gomez, P.-Y. et Korine, H. (2009). *L'entreprise dans la démocratie*. Bruxelles: De Boeck.
- Graeber, D. et Wengrow, D. (2021). *Au commencement était... Une nouvelle histoire de l'humanité*. Paris: Les Liens qui libèrent.
- Hatchuel, A., Levillain, K. et Segrestin, B. (2021). Comment la loi a instauré l'entreprise comme un acteur politique. *Entreprises et Histoire*, 104(3), pp. 184–197.
- Ibled, C. (2025). Founder as Victim, Founder as God: Peter Thiel, Elon Musk and the Two Bodies of the Entrepreneur. *Journal of Cultural Economy*, 18(5), pp. 629-649.
- Jaumier, S. (2020). Why does the study of alternative organizations (so badly) need anthropology? In Mir, R. et Fayard, A.-L. (Eds.), *The Routledge Companion to Anthropology and Business*. Abingdon: Routledge.
- Jaumier, S. et Daudigeos, T. (2021). Resisting Work Degeneration in Collectivist-Democratic Organizations: Craft Ethics in a French Cooperative Sheet-metal Factory. *Research in the Sociology of Organizations*, 72, pp. 55–79.
- Jaumier, S., Daudigeos, T., Huault, I. et Pasquier, V. (2019). La démocratie organisationnelle autrement. *Revue française de gestion*, 278(1), pp. 19–36.
- King, D. et Land, C. (2018). The democratic rejection of democracy. *Human Relations*, 71(11), pp. 1535–1557.
- Le Breton, C. et Galière, S. (2023). The role of organizational settings in social learning. *Human Relations*, 76(7), pp. 990–1016.
- Lenfle, S. (2024). Management de l'innovation, Anthropocène et transition écologique. *Revue française de gestion*, 315(2), pp. 189–206.
- Levillain, K., Segrestin, B. et Hatchuel, A. (2014). Repenser les finalités de l'entreprise. *Revue française de gestion*, 245(8), pp. 179–200.
- Loizeau, J. (2023). *Organizadons-nous, s'organiser en commun sur la zad de Notre-Dame-des-Landes*. Thèse de doctorat, Université Paris Dauphine-PSL.
- Lordon, F. (2009). Après la crise financière. *Revue de la régulation*, 5.
- Mena, S., Mair, J. et Bruder, I.M. (2026). What do we mean by democracy in management and organization studies? *Organization Theory*, 7(1), pp. 1-26.
- Mermet, L. et al. (2005). L'analyse stratégique de la gestion environnementale. *Natures Sciences Sociétés*, 13(2), pp. 127–137.
- Mihaylova, I. et Rietmann, K. (2025). Diversity, equity and inclusion at a crossroads. *Journal of Sustainable Business*, 10(1), pp. 1–18.

- Morozov, E. (2013). *To Save Everything, Click Here*. New York: PublicAffairs.
- Mothé, D. (1982). Vers une autogestion opérationnelle. *Revue française de gestion*, n°36, pp. 110-115.
- Orlikowski, W.J. et Scott, S. (2015). The Algorithm and the Crowd. *MIS Quarterly*, 39(1), pp. 201-216.
- Palpacuer, F., Taskin, L. et Balas, N. (2015). Quelle est la place du terrain dans les perspectives critiques en management. *Économies et Sociétés*, KC4(2), pp. 251-269.
- Pasquier, V., Barros, M. et Daudigeos, T. (2025). Trolling the Leviathan. *Organization*, 32(6), pp. 889-913.
- Pastier, K. (2023). Au-delà de l'entreprise libérée... démocratiser l'entreprise ? *Revue française de gestion*, 311(4), pp. 13-30.
- Pezet, A. (2025). Politiques du management. Mettre le monde au pas de la production (XIXe-XXIe siècle). JFD Éditions.
- Pichault, F., Castro, J.-L. et Chevalier, F. (2021). *Gestion du changement : vers un management polyphonique*. Louvain-la-Neuve: De Boeck Supérieur.
- Plank, A. (2023). Free Lunch, Structural Violence, and Normalization: A Neo-Gramscian Analysis of Food Waste and Dumpster Diving. *Organization*, 30(2), pp. 240-263.
- Pourquier, C. et Igalens, J. (2020). Leadership responsable. *Revue française de gestion*, 289(4), pp. 11-34.
- Ramboarisata, L., Berrier-Lucas, C., Aissi Ben Fekih, L., Benouakrim, H., Ramonjy, D. et Tello Rozas, S. (2022). Décoloniser la RSE : perspectives plurielles. *Revue de l'organisation responsable*, 17(2), pp. 5-35.
- Rothschild, J. et Russell, R. (1986). Alternatives to bureaucracy. *Annual Review of Sociology*, 12, pp. 307-328.
- Roussey, C., Balas, N. et Palpacuer, F. (2022). Political CSR initiatives. *Critical Perspectives on International Business*, 18(1), pp. 31-49.
- Scherer, A.G. et Palazzo, G. (2011). The new political role of business. *Journal of Management Studies*, 48(4), pp. 899-931.
- Segrestin, B. (2019). La mission de l'entreprise. *Cités*, 77(1), pp. 107-113.
- Teulières, L., Hagimont, S. et Hupé, J.-M. (2025). *Greenbacklash. Qui veut la peau de l'écologie ?* Paris: Seuil.
- Thévenet, M. (1983). La réforme d'une époque : l'expression des salariés. *Revue française de gestion*, n°40, pp. 18-32.
- Thompson, P., McDonald, P. et O'Connor, P. (2020). Employee dissent on social media. *Human Relations*, 73(5), pp. 631-652.
- Tixier, P.-E. (1982). Stratégies d'entreprise et relations sociales. *Revue française de gestion*, n°38, pp. 85-96.
- Vieta, M. (2014). Learning in struggle. *Relations industrielles*, 69(1), pp. 186-218.
- Vivet-Maladry, E. (2024). *Contribution d'espaces de délibération à la démocratisation des entreprises : Une analyse empirique des dispositifs d'intelligence collective massive* [Thèse de doctorat, Université Paris-Saclay].
- Vivet-Maladry, E. et Jardat, R. (2025). Qui connaît Boimondau ? Une enquête historiographique et épistémologique. *Revue française de gestion*, vol. 51, n° 322, pp. 27-56.

Wright, C. et al. (2018). Organizing in the Anthropocene. *Organization*, 25(4), pp. 455–471.

Zuboff, S. (2022). Surveillance capitalism or democracy? The death match of institutional orders and the politics of knowledge in our information civilization. *Organization Theory*, 3(3), pp. 1-79.