



IUSO



IRSH



UFHB

## L'INSTITUT UNIVERSITAIRE DES SCIENCES DE L'ORGANISATION (Gabon)

En collaboration avec :

L'INSTITUT DE RECHERCHE EN SCIENCES HUMAINES (Gabon)  
L'UNIVERSITE FELIX HOUPHOUET BOIGNY (Cote d'Ivoire)

### Appel à communication colloque international pluridisciplinaire

Libreville, 25-27 juin 2026

## VIOLENCE ET SILENCE DANS LES ORGANISATIONS

### 1. ARGUMENTAIRE

La violence et le silence dans les organisations sont extrêmement reliés. Le silence organisationnel qui se traduit par les non-dits, la peur et la conformité, alimente et patronne les violences psychologiques (ostracisme, intimidation silencieuse) et physiques (outrages, bousculades, étreintes, morsures, lancers d'objets, destruction de matériel, agressions sexuelles). Le lien d'intimité entre la violence et le silence finit par créer un climat de méfiance, de jugement et de dysfonctionnement, tout en nuisant à l'innovation au sein des entreprises ou des administrations et au bien-être des acteurs qui y exercent. De part ces constats, le problème de la violence deviendrait-elle un acte insidieux et permanent ?

Rappelons ici le caractère controversé observée dans les actes de violence devenue une institution visible et sans représailles. En effet, il ressort que la pratique de la violence se fait en majorité dans des lieux sensés assurer une certaine sécurité. C'est à ce titre que la permanence de la violence nous interpelle. Celle-ci est manifeste dans diverses situations, on la retrouve à la fois dans la recherche et l'exécution d'un emploi. Selon C. Mersan (2006 : 41) : « *La première violence qu'entraînait le travail était celle... de ne pas en avoir ! (...) Rappelons-nous que l'entreprise est le lieu d'organisation des contributions collectives ayant pour finalité de transformer le travail en valeur. Pour ce faire, le salarié est lié à son employeur par un contrat de travail. (...) Ce n'est donc pas l'entreprise en tant que telle qui est source de violence mais davantage la nature des rapports entre les salariés et l'employeur qui peuvent évoluer d'un rapport contractuel à celui de dépendance ou de dominant/dominé...* »

Rompre avec cette sournoiserie quasiment invisible et quotidienne qui s'installent de manière durable dans les organisations nécessite courage, politiques claires, rôle actif des témoins et des managers valeureux pour favoriser la communication et une culture de respect et de sécurité entre les acteurs.

La problématique qui soulève un intérêt à l'étude de la thématique sur la violence et le silence dans les organisations, conduit à l'interrogation suivante :

*Comment repenser l'harmonie sociale face aux diverses formes de violence ? Le silence deviendrait-il une violence symbolique transformant les victimes en invisibilisation de la violence ?*

Répondre à ce questionnement amène à structurer la réflexion autour des 5 axes de recherche :

### 1. AXES THÉMATIQUES

#### Axe 1 : Violence dans les lieux de savoir

- **Physiques** : Coups, bousculades, vols avec violence.
- **Verbales et psychologiques** : Insultes, moqueries, intimidation, menaces, mises à l'écart, chantage, rumeurs, atteinte à la réputation.

- **Sexuelles et de genre** : Attouchements, propositions sexuelles, propos et attitudes à caractère sexuel, harcèlement spécifique aux filles (corvées, refus d'avances).
- **Économiques** : Privation de goûters/ressources, vols d'objets.
- **Institutionnelles** : Non-respect du règlement (absentéisme, bavardages), corvées forcées, exploitation des élèves (surtout filles).
- **Numériques (non explicité dans les résultats mais courant)** : Cyberharcèlement (par extension).

#### Axe 2 : Violence dans les administrations publiques et privées

- **Harcèlement moral et psychologique** : Insultes, moqueries, intimidation, dénigrement, attribution abusive du travail d'autrui, mise à l'écart.
- **Harcèlement sexuel** : Propos ou attitudes à caractère sexuel, attouchements, propositions insistantes, exhibitionnisme, viols.
- **Violences physiques** : Frappes, gifles, bousculades, utilisation d'objets, menaces.
- **Violences économiques** : Privation de ressources, d'accès à des services ou opportunités (ex: blocage de documents administratifs).
- **Violences administratives** : Confiscation ou destruction de documents, rendant l'accès aux droits difficile.

#### Axe 3 : Violence environnementale

- **Destruction des écosystèmes** : Déforestation massive, pollution des sols et des eaux par des produits chimiques, et exploitation non durable des ressources naturelles.
- **Impacts sur la santé humaine** : La dégradation environnementale réduit le potentiel de développement et la résilience des communautés qui dépendent directement de la nature pour leur subsistance.
- **Violence écologique** : Manifestation par la perte de biodiversité et la destruction des habitats, compromettant la survie de nombreuses espèces.
- **Criminalisation des défenseurs** : Les militants écologistes font face à des stratégies de répression croissantes (attaques physiques, harcèlement, assassinats) pour s'être opposés à des projets industriels ou extractifs.
- **Inégalités et genre** : La dégradation de l'environnement peut accentuer les **violences basées sur le genre** (VBG). Les femmes sont souvent les premières touchées par la raréfaction des ressources.
- **Injustice sociale** : Les populations les plus vulnérables subissent de manière disproportionnée les effets de la pollution et des pénuries, renforçant les déséquilibres sociaux existants.

#### Axe 4 : Silence comme instrument juridique

- **Instrument stratégique** : Le silence peut être une tactique de défense ou une stratégie procédurale.
- **Langage non verbal** : Il n'est jamais neutre en droit ; il est porteur de sens (omission, acte de résistance, soumission) et fait partie du langage juridique.
- **Interprétation variée** : Le droit tente de juridiciser le silence, tantôt en le condamnant, tantôt en l'imposant, tantôt en le protégeant.

#### Axe 5 : Tendances spirituelles

- **Quête de clarté** : Face à l'épuisement culturel, le silence est de plus en plus perçu comme une forme de sagesse pour se reconnecter à son essence véritable.
- **Pratiques hybrides** : On observe un regain d'intérêt pour la méditation silencieuse, même chez les personnes sans affiliation religieuse stricte, cherchant la « clarté » et la « guérison ».
- **Le "Silence Divin"** : Concept théologique où le silence est interprété comme un langage compréhensible par la divinité, permettant de méditer sans le tumulte des mots.

## 2. CONSIGNES DE SOUMISSION

Les propositions de communications (format Word) seront adressées par courriel à cette adresse : [lareso@iuso-sne.com](mailto:lareso@iuso-sne.com). Elles doivent contenir :



IUSO



IRSH

IRSH



UFHB

Le titre de la communication  
 Le (s) nom (s) et prénom (s) de (s) (l') auteur (s)  
 L'organisme ou l'institution d'affiliation  
 Le courriel  
 Résumé de 300 mots (Français et en  
 Anglais) Mots-clés (5 au maximum)  
 Interligne : simple  
 Police : Garamond  
 Taille : 12  
**NB : Préciser le choix de l'axe de soumission**

### 3. CALENDRIER

Activités	Dates
Lancement de l'appel à communication	15 janvier 2026
Fin de réception des résumés	30 avril 2026
Notification aux auteurs	15 mai 2026
Réception des premières versions entièrement rédigées des articles	1 <sup>er</sup> juin 2026
<b>Déroulement du colloque</b>	<b>25 au 27 juin 2026</b>
Réception des articles intégrant les observations formulées pendant le colloque	7 septembre 2026
Retour des instructions des articles	16 octobre 2026
Retour des articles finaux	14 novembre 2026
Publication des actes du colloque	Mars 2027

### 4. CONDITIONS DE PARTICIPATION

**Enseignants-chercheurs et chercheurs** : 35 000 FCFA

**Professionnels** : 25 000 FCFA

**Étudiants** : 10 000 FCFA

**Modes de participation** : présentiel et distanciel

#### Modalités de paiement des frais de participation pour les personnes à l'étranger

(Western Union, Moyen Gram et Express Union)

YOMBO Clarisse (+241 74 22 69 30)

BOUANGA NDOKO Aude (+241 77 41 07 84)

#### Modalités de paiement des frais de participation pour les personnes au Gabon

**Airtel Money** :

074 22 69 30 au nom de YOMBO Clarisse

077 41 07 84 au nom de BOUANGA NDOKO Aude

**Moov Money** :

066 71 18 84 au nom de BOUANGA NDOKO Aude