

APPEL À CONTRIBUTIONS

« *La vulnérabilité : un concept pour repenser le management ?* »

Quels sont les enjeux managériaux et implications de la vulnérabilité ? Comment le management, dans ses différentes dimensions (stratégiques, organisationnelles, opérationnelles), peut-il reconnaître, intégrer et répondre aux situations de fragilité qui traversent les individus et les collectifs au travail ? Comment la vulnérabilité, loin d'être une faiblesse, peut-elle devenir le socle d'un management éthique, soutenable et réellement inclusif ? Cet appel s'adresse à l'ensemble des chercheurs en sciences de gestion (GRH, stratégie, leadership, éthique, entrepreneuriat, systèmes d'information, etc.) dont les travaux permettent de repenser les pratiques et théories managériales à l'aune de la vulnérabilité, en interrogeant ses effets, ses constructions, mais aussi les dispositifs organisationnels capables d'y répondre. Il invite à déplacer le regard managérial, en passant de la seule valorisation des "talents" à la reconnaissance des fragilités comme levier d'innovation managériale et de transformation des organisations.

La notion de talent s'est imposée ces dernières années dans le vocabulaire managériale pour désigner les personnes au travail et singulièrement celles qui se distingueraient par leur performance et leurs qualités singulières. Cette mode lexicale s'est accompagnée du développement d'outils de gestion (programmes de formation, outils de détection, de valorisation, etc.) lui donnant une réalité concrète et opérationnelle dans le fonctionnement des organisations. Ce mouvement a, de fait, orienté une partie non négligeable de l'attention et de l'activité managériale vers des catégories de salariés qui n'en avaient peut-être pas tant besoin que cela. En effet, ces fameux « talents » ont sans doute suffisamment de compétences pour faire face aux situations de travail auxquels ils sont confrontés et s'en sortir par le haut sans l'aide appuyée d'un manager et d'un service RH ... sinon, sont-ils bien des talents ? Ce phénomène est d'autant plus surprenant qu'il détourne l'attention (managériale) d'une autre notion pourtant essentielle pour cerner les enjeux du travail : celle de vulnérabilité.

Pour **Ricoeur**, la vulnérabilité est **inséparable de la capacité** : l'homme est un "soi capable", mais aussi fragile, exposé à la souffrance et à l'injustice. Pour **Levinas**, prendre en compte la vulnérabilité s'est d'abord considérer autrui

dans ce qu'il a d'exposé, sans défense, de besoin d'aide et de soutien et cela appelle à s'en rendre responsable. Ces deux philosophes placent la vulnérabilité au cœur d'une éthique de la responsabilité Elle n'est pas ici faiblesse mais **appel éthique à la bienveillance et au support**.

Prendre en compte la vulnérabilité au travail est une invitation à penser comment les situations de travail, les fonctionnements organisationnels, les processus de gestion et l'action managériale exposent les personnes et génèrent des besoins d'aides, d'étayages et de renforts. Par suite cela invite aussi à penser quelles postures et actions managériales peuvent répondre à ses besoins de manière appropriées, au bénéfice tant des personnes que de la bonne réalisation du travail et du bon fonctionnement de l'organisation.

Ce numéro thématique de la RIMHE propose de réinterroger les pratiques et théories du management à l'aune de la vulnérabilité, non comme un défaut à corriger, mais comme une dimension constitutive de la condition humaine et professionnelle. Il s'agira de déplacer le regard managérial : de la célébration des « talents » à la reconnaissance des fragilités, pour mieux penser les conditions d'un travail soutenable, juste et réellement inclusif.

Dans cette perspective, les propositions attendues pourront s'inscrire dans les axes suivants, sans s'y limiter :

Vulnérabilité et pratiques managériales : comment les styles de management, les politiques de GRH ou les dispositifs de gestion peuvent-ils reconnaître, ou au contraire ignorer, les situations de vulnérabilité au travail ? Quelles postures managériales permettent une prise en compte éthique et opérationnelle de ces situations ?

Organisation, travail et production de vulnérabilités : en quoi les dispositifs organisationnels, les logiques de performance, de reporting participent à la création ou à l'aggravation des vulnérabilités individuelles et collectives ?

Reconnaissance, care et justice organisationnelle : quels dispositifs ou postures managériales permettent de répondre aux besoins d'étayage et de soutien des personnes en situation de fragilité ? Comment intégrer les apports des éthiques du care dans les théories du management et des organisations ?

Vulnérabilité et leadership : quelles figures du leadership émergent lorsque l'on accepte de penser le pouvoir non pas seulement en termes de rapport de force, d'impact ou d'inspiration, mais aussi de présence, d'écoute, et de responsabilité envers la fragilité d'autrui ?

Ces questions ne sont pas limitatives des soumissions attendues. Le comité de rédaction accueillera avec grand intérêt tous les travaux permettant d'éclairer cette thématique et d'en préciser la problématique en privilégiant les résultats d'études empiriques.

La RIMHE, la Revue Interdisciplinaire, Management, Homme & Entreprise (*Management & Human Enterprise*) est une revue scientifique dont l'objectif est de publier sous forme numérique et imprimée des articles de recherche sur le management des entreprises dans tous les

domaines de gestion et suivant une conception plaçant les êtres humains au cœur de ses préoccupations.

Les travaux menés par des équipes pluridisciplinaires sur les problématiques propres aux sciences de gestion sont les bienvenus. Les contributeurs sont invités à consulter les attendus concernant les articles, dans la rubrique "présentation" du site internet de la RIMHE :

<https://www.rimhe.com/24+pry-sentation.html>

Les articles de recherche sont sélectionnés par un comité de rédaction, constitué pour chaque numéro, après évaluation en double aveugle par deux à trois membres de notre comité scientifique et plusieurs tours de relecture. En complément, des chercheurs d'autres disciplines peuvent être sollicités en « auteurs invités ». Une note de lecture sur un nouvel ouvrage de référence peut également être présentée, ainsi qu'un « retour d'expérience » ou encore une interview.

Quatre numéros sont publiés par an avec une parution datée par saison : hiver/printemps, été/automne.

Date limite d'envoi des articles :
03 /04/2026

Dépôt des textes complets :
<https://rimhe.manuscriptmanager.net/>

Normes de publication : Le format de la RIMHE (incluant les normes bibliographiques) est à respecter dès la 1ère soumission.

<https://www.rimhe.com/31+consignes-aux-auteurs.html>

Consultez la charte éthique de la revue :

<https://www.rimhe.com/161+charte-y-thique.html>

Consulter le site de la revue <https://www.rimhe.com>