

PROPOSITION D'UNE SESSION THEMATIQUE

18^{ème} CIFEPME – Bruxelles 2026

« Bâtir une recherche pour Entre-Prendre »

Les porteurs des sessions thématiques sont invités à compléter ce document et à déposer leur proposition complétée sur le site <https://cifepme2026.sciencesconf.org> dans la rubrique « Nouveau dépôt » en sélectionnant le champ « Session thématique » **avant le 11 janvier 2026**.

Consignes générales :

Dans la foulée des deux précédentes éditions du CIFEPME, il est possible de proposer des sessions thématiques, lesquelles laisseront place à un positionnement critique, à des débats contradictoires qui permettent une compréhension plus approfondie et des confrontations fertiles autour d'un sujet idéalement en lien avec la thématique générale du congrès. Les équipes de groupes thématiques AIREPME sont aussi encouragées à proposer des sessions thématiques. Ces sessions pourront permettre d'identifier de nouveaux défis à relever, de nouveaux designs de recherche et d'enseignement à mettre en œuvre, de nouvelles collaborations interdisciplinaires à envisager, voire de nouvelles théories à explorer. Le nombre de session thématique sera limité, afin de faciliter les débats autour de thématiques communes.

1. Titre de la session thématique

Le responsable du projet est invité à fournir ci-dessous le titre de la session thématique, qui sera suffisamment explicite quant à l'objectif principal du sujet qu'il propose de traiter.

L'intrapreneuriat comme espace d'Entre-Prendre : dynamiques relationnelles et transformation organisationnelle

2. Porteurs de la session thématique

Porteur 1 :

NOM : CHOUCHANE Prénom : Rahma
Institution/Etablissement/Entreprise : Faculté des sciences de l'administration, Université Laval
Fonction : Professeure
Laboratoire (pour les enseignants-chercheurs) :

Courriel : rahma.chouchane@fsa.ulaval.ca
Principales thématiques de recherche : Intrapreneuriat, PME, santé psychologique au travail.

Porteur 2 :

NOM : CHEBBI Prénom : Hela
Institution/Etablissement/Entreprise : Ecole des Sciences de Gestion, Université du Québec à Montréal
Fonction : Professeure
Laboratoire (pour les enseignants-chercheurs) : Groupe de Recherche sur l'Innovation Stratégique et la Gouvernance (GRISG)

Courriel : chebbi.hela@uqam.ca
Principales thématiques de recherche : Intrapreneuriat, innovation, stratégie, entreprises familiales.

Porteur 3 :

NOM : GEORGET

Prénom : Valentine

Institution/Etablissement/Entreprise : Université Côte d'Azur

Fonction : Professeure

Laboratoire (pour les enseignants-chercheurs) : Groupe de Recherche en Droit, Economie et Gestion (GREDEG)

Courriel : Valentine.GEORGET@univ-cotedazur.fr

Principales thématiques de recherche : Intrapreneuriat, innovation, durabilité.

3. Attendus de la session et principales références bibliographiques

Attendus de la session thématique :

L'intrapreneuriat désigne le processus par lequel des employés initient, développent et mettent en œuvre des projets innovants au sein de leur organisation. Contrairement à l'innovation descendante (top-down), traditionnellement pilotée par les directions R&D ou les cadres supérieurs, l'intrapreneuriat repose sur une dynamique ascendante (bottom-up) où les employés reconnaissent et exploitent des opportunités en faisant preuve d'innovation, de proactivité et de prise de risque (Neessen et al., 2019). Ce phénomène prend des formes variées : programmes d'incubation interne, défis d'innovation, intrapreneuriat spontané ou dispositifs formalisés d'accompagnement de projets.

L'intérêt croissant pour l'intrapreneuriat s'explique par plusieurs facteurs. D'une part, les organisations font face à des environnements de plus en plus turbulents qui exigent une capacité d'adaptation et de renouvellement stratégique que les structures bureaucratiques traditionnelles peinent à assurer. D'autre part, l'essor des technologies numériques et de l'intelligence artificielle redistribue les cartes de l'innovation en facilitant la participation des employés à tous les niveaux hiérarchiques. Enfin, les enjeux de gestion des ressources humaines : attraction et rétention des talents, engagement au travail, motivation au travail, développement des compétences, confèrent à l'intrapreneuriat une dimension stratégique qui dépasse la seule question de l'innovation.

Malgré ses promesses, l'intrapreneuriat demeure un phénomène complexe dont les conditions d'émergence et les effets restent insuffisamment compris. Si ses bénéfices potentiels pour la performance organisationnelle sont bien documentés, plusieurs questions demeurent ouvertes : Comment les idées circulent-elles et se transforment-elles au sein des organisations ? Quels facteurs psychologiques, relationnels et organisationnels favorisent ou inhibent l'engagement intrapreneurial ? Quelles sont les conséquences de l'intrapreneuriat sur la performance de l'organisation, sur le bien-être des employés et leur trajectoire professionnelle ? Comment les organisations peuvent-elles pérenniser les dynamiques intrapreneuriales et capitaliser sur les apprentissages générés ?

Cette session thématique s'inscrit pleinement dans le thème du CIFEPME 2026 « Bâtir une recherche pour Entre-Prendre », en questionnant l'entre-deux dans lequel se situe l'intrapreneuriat et qui permet d'entre-prendre : entre l'individu et le collectif, entre la base et le sommet organisationnel, entre l'intention et l'action, entre le soutien de l'organisation et l'initiative personnelle. Nous proposons d'examiner l'intrapreneuriat à travers un prisme relationnel et processuel, en explorant comment l'acte intrapreneurial émerge, se construit et se transforme dans une constellation de facteurs individuels, collectifs et organisationnels.

Axes de réflexion

Axe 1 : Dynamiques relationnelles et soutien à l'intrapreneuriat

Les initiatives intrapreneuriales s'inscrivent dans des dynamiques d'échange entre les employés, leurs pairs et leur organisation. Elles peuvent être appréhendées comme des dons que les employés offrent à leur organisation : idées, engagement, prise de risque personnelle. Ces dons appellent des contre-dons

de la part de l'organisation (reconnaissance, ressources, autonomie) et des pairs (soutien, collaboration). Dans ce sens, la théorie de l'échange social (Blau, 1964) offre un cadre pertinent pour comprendre ces relations : lorsqu'un employé perçoit que son organisation valorise ses contributions et soutient ses initiatives, une relation de réciprocité peut s'installer, favorisant l'émergence de comportements intrapreneuriaux (Chouchane et al., 2023). Cet axe invite à explorer les mécanismes relationnels qui sous-tendent l'intrapreneuriat : rôle du soutien organisationnel perçu, dynamiques au sein des équipes et des communautés de pratique, influence des relations hiérarchiques et des réseaux informels. Des travaux récents montrent également que des facteurs relationnels négatifs, tels que l'incivilité au travail, peuvent inhiber significativement les comportements intrapreneuriaux (Yariv & Galit, 2017). Comment ces dynamiques se construisent-elles dans les PME, où la proximité facilite les échanges mais où les ressources demeurent limitées? Quels déséquilibres dans ces relations affectent la pérennité des comportements intrapreneuriaux?

Axe 2 : Conditions psychologiques et organisationnelles de l'émergence intrapreneuriale

L'intrapreneuriat bouleverse les rythmes organisationnels établis et crée des espaces où les règles habituelles peuvent être questionnées rendant son émergence étroitement dépendante de conditions psychologiques et organisationnelles imbriquées. Cet axe s'intéresse aux facteurs qui façonnent la capacité et la volonté des employés à s'engager dans des activités intrapreneuriales. Sur le plan individuel, la littérature souligne le rôle de l'auto-efficacité : la croyance en sa capacité à mener à bien des actions entrepreneuriales (Bandura, 1997), mais également celui de la motivation, des risques psychosociaux comme l'anxiété face à l'incertitude (Chouchane & St-Jean, 2023), du self-leadership Neck & Houghton (2006), ou encore de l'adéquation entre la personne et les exigences intrapreneuriales de son poste (Chouchane & St-Jean, 2025). La recherche met également en lumière le « côté sombre » de l'intrapreneuriat, invitant à considérer les coûts personnels potentiels de ces activités (Chase et al., 2025; Gawke et al., 2018). Ces dynamiques individuelles ne peuvent cependant être pleinement comprises indépendamment de leur environnement organisationnel. À ce niveau, les travaux de Chebbi et al. (2020) montrent que l'émergence de l'intrapreneuriat s'inscrit dans un processus de changement organisationnel reposant sur l'implication des configurations cohérentes de pratiques de gestion (climat organisationnel, valorisation de la prise de risque, etc.), plutôt que sur des dispositifs isolés. Dans cette perspective, comment les structures, les cultures et les dispositifs de gestion favorisent-ils ou freinent-ils les initiatives intrapreneuriales? Comment expliquer l'écart parfois observé entre l'intention d'intraprendre et le passage à l'acte? Cet axe invite également à explorer les approches configurationnelles reconnaissant qu'il n'existe pas de recette unique : différentes combinaisons de facteurs peuvent mener à des résultats similaires.

Axe 3 : Trajectoires, transmission et pérennisation de l'intrapreneuriat

Que reste-t-il des initiatives intrapreneuriales au fil du temps? Cet axe interroge la durabilité des dynamiques intrapreneuriales sous deux angles complémentaires. D'une part, la transmission organisationnelle : comment se diffusent les compétences, les pratiques et les apprentissages liés à l'intrapreneuriat? Quels dispositifs (formation, mentorat, communautés de pratique) permettent de cultiver une capacité intrapreneuriale durable? D'autre part, les trajectoires individuelles : la littérature met en lumière les défis que pose la réaffectation des intrapreneurs à l'issue de leur expérience (Georget & Rayna, 2021). Que deviennent ces talents dont les aspirations professionnelles ont souvent évolué? Comment les organisations gèrent-elles les attentes des intrapreneurs en matière d'autonomie et de reconnaissance? Cet axe invite à explorer l'héritage tangible et intangible de l'activité intrapreneuriale, tant pour les individus que pour les organisations.

Questions spécifiques attendues

Les communications soumises dans le cadre de cette session pourront aborder les questions suivantes (liste non exhaustive) :

- Quels mécanismes relationnels et/ou organisationnels favorisent ou inhibent l'émergence et la mise en œuvre d'idées intrapreneuriales?
- Comment les dynamiques de pouvoir et les structures hiérarchiques influencent-elles la mobilisation des initiatives portées par les employés?
- Quelles configurations de facteurs individuels et organisationnels favorisent l'engagement intrapreneurial?
- Comment les outils numériques et l'intelligence artificielle reconfigurent-ils les pratiques intrapreneuriales?
- Quels sont les effets de l'intrapreneuriat sur le bien-être des employés et leur satisfaction au travail?
- Quelles sont les trajectoires professionnelles des intrapreneurs et comment les organisations peuvent-elles accompagner ces parcours?
- Quels dispositifs permettent d'inscrire l'intrapreneuriat dans la durée et d'en assurer la transmission?

Mode d'animation envisagé

Conférence d'ouverture (20 minutes) : Un des éditeurs de l'ouvrage « Elgar Encyclopedia of Corporate Entrepreneurship and Intrapreneurship » publié en janvier 2026 discutera de la posture réflexive des chercheurs lorsqu'ils étudient le phénomène intrapreneurial.

Communications (60 minutes) : 4 communications (10 minutes + 5 minutes de discussion) discutées par un des éditeurs de l'ouvrage, les coresponsables de la session et les conférencier.ères.

Discussion et clôture (10 minutes) : Synthèse des échanges et perspectives de recherche.

Références bibliographiques clés :

Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. Freeman.

Blau, P. M. (1964). *Exchange and power in social life*. Wiley.

Chase, S. R., Shepherd, D. A., & Souitaris, V. (2025). The underbelly of entrepreneurship: A multilevel perspective of destructive entrepreneurship. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 50(1), 150-191.

Chebbi, H., Yahiaoui, D., Sellami, M., Papasolomou, I., & Melanthiou, Y. (2020). Focusing on internal stakeholders to enable the implementation of organizational change towards corporate entrepreneurship: A case study from France. *Journal of Business Research*, 119, 209–217.

Chouchane, R., Fernet, C., Austin, S., & Zouaoui, S. K. (2023). Organizational support and intrapreneurial behavior: On the role of employees' intrapreneurial intention and self-efficacy. *Journal of Management & Organization*, 29(2), 366-382.

Chouchane, R., & St-Jean, É. (2023). Job anxiety as psychosocial risk in the relationship between perceived organizational support and intrapreneurship in SMEs. *Innovation*, 25(4), 396-413.

Chouchane, R., & St-Jean, É. (2025). The nexus between intrapreneurship and person-job fit: A qualitative comparative analysis of work motivation in SMEs. *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*, 12(2), 252-276.

Gawke, J. C., Gorgievski, M. J., & Bakker, A. B. (2018). Personal costs and benefits of employee intrapreneurship: Disentangling the employee intrapreneurship, well-being, and job performance relationship. *Journal of Occupational Health Psychology*, 23(4), 508-519.

Georget, V., & Rayna, T. (2021). Sortie de l'intrapreneuriat : une réflexion sur les trajectoires professionnelles subjectives. *Innovations*, 65(2), 247-277.

Neck, C. P., & Houghton, J. D. (2006). Two decades of self-leadership theory and research: Past developments, present trends, and future possibilities. *Journal of Managerial Psychology*, 21(4), 270–295.

4. Instructions et informations aux auteurs

Procédure de soumission dans une session thématique

Les auteurs souhaitant inscrire leur soumission dans le cadre d'une session thématique prendront soin de faire le dépôt sur le site Internet du congrès dans la rubrique de la session thématique visée :

<https://cifepme2026.sciencesconf.org>

Le format des soumissions aux sessions thématiques est identique à celui des autres communications. Les auteur(e)s qui souhaitent inscrire leur soumission dans le cadre d'une session thématique prendront soin de faire le dépôt dans la rubrique "Nouveau dépôt" et dans la session thématique visée.

Les articles soumis dans le cadre d'une session thématique doivent répondre au cahier des charges général en matière de format, de langue et de déontologie (voir l'appel à communication général du CIFEPM 2026).

Processus de sélection

Les communications proposées en session thématique sont évaluées par des évaluateurs identifiés par les responsables de la session thématique, et sur les mêmes critères que pour l'évaluation générale :

- Intérêt, pertinence et importance du sujet
- Qualité de la documentation
- Cadre conceptuel
- Méthodologie et cohérence entre le cadre conceptuel et la méthodologie
- Présentation et analyse des résultats
- Contribution théorique et managériale
- Qualité du style et de la langue
- Présentation d'ensemble

Les papiers présentés dans le cadre d'une session thématique peuvent concourir à l'ensemble des prix du CIFEPM.

Si les communications reçues par les responsables de la session thématique ne s'inscrivent pas parfaitement dans le thème de la session, elles seront réintégrées dans le régime général du congrès en sessions classiques, et seront donc soumises à l'évaluation comme les autres communications.

Si le nombre de propositions de communications est trop important par rapport au format de la session thématique, tout papier ayant reçu une double évaluation positive, mais écarté pour des raisons de contingentement, sera accepté au CIFEPM. En cas d'évaluation divergente (1 avis positif et 1 avis négatif), l'arbitrage se fera selon les modalités habituelles de la procédure d'évaluation du CIFEPM. En cas de double évaluation négative, le papier sera rejeté et ne pourra pas être présenté, ni dans la session, ni dans le congrès.

5. Calendrier

2 février 2026 : date de notification d'acceptation ou de refus des propositions de sessions thématiques.

1^{er} avril 2026 : date limite de soumission des communications par les auteurs (résumés longs)

1^{er} juin 2026 : date limite de notification d'acceptation ou de refus

7 septembre 2026 : date limite de réception des communications finales (format papier long en version définitive)
