

Chaire Mutations – Anticipations – Innovations

Institut d'Administration des Entreprises de Paris – IAE de Paris 1 Sorbonne

Bulletin n°11/ Janvier-Février 2016



Dans ce numéro

- p.1 - L'édito
- p.2 - Projets de la Chaire en 2016
- p.3 - Gouvernance des associations
- p.4 - L'organisation démocratique au prisme de la gestion
- p.8 - Les évènements

L'édito



Géraldine SCHMIDT
Directrice Scientifique de la Chaire M.A.I.

Ce premier bulletin de l'année 2016 est l'occasion de dessiner les orientations et perspectives de la Chaire MAI pour les prochaines années. La Chaire a fêté ses 7 années d'existence en mai 2015. Sans doute est-ce le caractère magique et mythique du chiffre « 7 » qui nous a incités à poser une réflexion approfondie sur le devenir de notre collectif de recherche...

Centrée dès sa création sur les problématiques de restructurations d'entreprise en réponse aux mutations de leur environnement, la Chaire MAI s'est progressivement ouverte à des problématiques connexes mais plus larges. Notamment, l'intégration en son sein des chercheurs de l'axe « instrumentation de gestion » du GREGOR, piloté par Patrick Gilbert, a contribué à enrichir les travaux initiaux de la Chaire par des recherches portant sur les évolutions du travail et leurs régulations gestionnaires, le renouvellement de l'instrumentation de gestion, la gestion prévisionnelle des emplois et des ressources humaines, les pratiques de mobilités au sein et hors des organisations, l'innovation dans les services sociaux, les regroupements dans le secteur de l'économie sociale et solidaire, les tensions inhérentes au modèle de l'entreprise dite « libérée » ou « agile », etc. Ces différentes thématiques sont l'objet de recherches achevées, en cours ou en émergence, toujours dans l'esprit originel de la Chaire, à savoir une co-construction des réflexions avec les acteurs du monde socio-économique, des restitutions fréquentes où les échanges entre chercheurs et acteurs sont privilégiées, et une valorisation dans des supports académiques de qualité.

Certains de nos premiers adhérents sont partis, d'autres sont devenus partenaires de la Chaire dans le cadre d'une recherche contractuelle. Les contributions des adhérents et partenaires ont dans tous les cas permis de financer de jeunes doctorants : Adrien Laurent et Anne-Sophie Tollet sont venus renforcer l'équipe de la Chaire en 2014 et 2015 respectivement ; ils sont tous deux intégrés à des projets collectifs et préparent leur thèse de doctorat sur des sujets qui s'inscrivent directement dans le programme de la Chaire. Plusieurs autres doctorants se sont inscrits en 2014 et 2015 (12). Les financements des adhérents et partenaires servent également à financer les dépenses directes de recherche (administration d'une enquête, réalisation et retranscription d'entretiens, organisation d'évènements où sont valorisés les résultats de la recherche...).

Deux de ces évènements se sont déroulés en 2015 qui ont été l'occasion de mettre en débat la question de la représentation démocratique. C'est à ce sujet stimulant que le présent bulletin est consacré.

IAE de Paris
Laboratoire de recherche
GREGOR
8bis rue de la Croix Jarry
75013 Paris
gregor.iae@univ-paris1.fr
www.iae-paris.com
www.chaire-mai.org



Les projets de la Chaire M.A.I. en 2016

En 2016, les projets de la Chaire M.A.I. sont nombreux et divers dans les objets de recherche qu'ils se proposent d'explorer :

Projet FORUM VIES MOBILES : « Les entreprises et les mobilités idéales des salariés dans le futur ».

(R. Bourguignon, G. Schmidt, A.S. Volz-Tollet)

Les questions de mobilité spatiale émergent au cœur des problématiques actuelles de gestion des ressources humaines.

Cette étude exploratoire cherche à dresser un bilan des dispositifs et à comprendre les raisons qui sous-tendent cette gestion : quels sont les outils RH permettant de gérer la mobilité spatiale des salariés ? Comment les entreprises se projettent-elles à 5-10 ans sur le sujet des déplacements des salariés et de l'organisation du travail afférente ?

L'étude offre de creuser les pratiques actuelles et de questionner les représentations futures.

Projet SYNDEX : « L'élaboration des stratégies syndicales à partir de l'outil « CV de site »

(C. Chemin, P. Garaudel, R. Bourguignon, C. Vercher)

Cette recherche s'effectue dans le cadre du partenariat entre la chaire M.A.I. et le cabinet Syndex. Il s'agit d'analyser un dispositif d'anticipation des reconversions de sites : le CV de site. Ce dispositif mis en place chez Syndex comprend le déploiement d'un bilan de compétence et la réalisation d'un CV au niveau d'un site de production.

Projet ANR ABRIR : « Art et mutations critiques du management »

Le projet est mené conjointement par l'équipe Most du laboratoire DRM (Université Paris Dauphine), et l'équipe ACTE Art & Flux (Université Paris 1 La Sorbonne), avec la collaboration de la Chaire M.A.I. (Mutations-Anticipations-Innovations) de l'IAE de Paris (N. Bobadilla, D. Mourey, G. Schmidt).

Penser et agir dans le contexte des mutations critiques que traversent les organisations contemporaines demande d'autres outils que les méthodes analytiques et rationalistes classiques. La dimension du sensible en particulier, dans ses aspects affectifs (au sens de : qui affecte et met en mouvement), mais aussi politiques et philosophiques, doit être prise en compte. S'appuyer sur l'art pourrait ouvrir des voies nouvelles de compréhension et d'action.

PROJET « Les entreprises libérées »

(N. Bobadilla, R. Bourguignon, P. Gilbert, N. Raulet-Croset, A.-C. Teglborg)

Depuis quelques années, un mouvement émerge en faveur d'entreprises qualifiées d'« agiles » ou encore de « libérées ». Elles se réclament d'un management fondé sur l'appel à l'initiative et l'incitation de tous à l'innovation, une structure aplatie, l'effacement des signes hiérarchiques, la responsabilisation des équipes d'opérateurs, la réduction de la technostructure.

Le projet de recherche en cours souhaite creuser ce modèle de management en émergence et d'en comprendre son « mode d'emploi » ainsi que les tensions soulevées.

Projet NETWORK : « Restructurations associatives »

(P. Eynaud, P. Garaudel, A. Laurent, G. Schmidt)

Dans le contexte actuel de crise, le monde associatif connaît des mutations considérables. Afin de répondre aux enjeux de pérennisation et de développement de leurs activités, nombreuses sont les associations qui optent pour des stratégies de coopération formelle ou informelle. Afin de faire le point sur la réalité de ce phénomène, une équipe de chercheurs pluridisciplinaire de la Chaire M.A.I. a décidé de lancer un programme de recherche. Cette étude a pour objectif de mieux appréhender la réalité des rapprochements entre associations, sous des formes plus ou moins poussées (mutualisation, groupement de coopération, fusion, etc.), ainsi que leurs conséquences sur le fonctionnement des structures associatives.

Projet AFNOR Compétences : « Evaluation de la contribution de la fonction qualité à la création de valeur »

Ce projet est une coproduction réalisée par deux chercheurs de l'IAE de Paris (P. Gilbert, C. Triomphe) avec les 12 Clubs Parcours Croisés d'Afnor Compétences.

Evaluer la performance d'une fonction de support et a fortiori sa contribution à la création de valeur pose une série de questions à la fois théoriques et pratiques (quelle valeur ? Pour qui ? Comment l'évaluer ? Selon quelle démarche ?).

Articulées à ces questions, trois dimensions sont utiles à explorer : organisationnelle et stratégique, opératoire, conduite de projet.



2015 : sous le signe de la représentation démocratique

En 2015, deux événements de la Chaire M.A.I. ont mis en débat le sujet de la représentation démocratique.

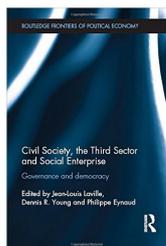
Le 24 juin 2015, Philippe Eynaud, a animé un débat autour du thème : Gouvernance des associations et démocratie.

Le 10 novembre 2015, Remi Bourguignon a organisé une journée de recherche en association avec le Cevipof/ Sciences-Po sur le sujet de « L'organisation démocratique au prisme de la gestion »

**RENCONTRE « Gouvernance des associations »
24 juin 2015**

Le Master Management des Associations a organisé une rencontre avec la présence de Stéphanie Chatelain-Ponroy, Professeur au Cnam, Paris; Francie Ostrower, Professeur, Université du Texas, USA; Géraldine Schmidt, Professeur, IAE de Paris; Samuel Sponem, Professeur à HEC Montréal, Canada.

A l'occasion de la sortie du livre « **Civil society, the Third Sector, Social enterprise: governance and democracy** » qu'il a coordonné avec Jean-Louis Laville et Dennis R. Young, Philippe Eynaud a animé un débat autour du thème : Gouvernance des associations et démocratie. Tout d'abord, Francie Ostrower a présenté un travail de recherche sur la gouvernance des associations aux Etats Unis et la complexité croissante de leur environnement organisationnel. Samuel Sponem, Stéphanie Chatelain-Ponroy ont ensuite abordé la question de la gouvernance des associations et ont souligné le rôle méconnu des assemblées générales. Philippe Eynaud a abordé quant à lui les perspectives pratiques et théoriques en matière de gouvernance des associations. Géraldine Schmidt a conclu la séance en donnant des éléments de synthèse sur les travaux présentés à l'occasion de cette rencontre.

**ZOOM sur l'ouvrage****« Civil society, the Third Sector,
Social enterprise: governance and democracy » :**

Si le 20ème siècle s'est construit sur l'opposition et (ou) la complémentarité entre marché et Etat, le 21ème siècle débute quant à lui avec la montée en puissance - et la reconnaissance légale - d'un champ intermédiaire que l'on a encore du mal à nommer précisément : tiers secteur, économie sociale, économie solidaire... Par delà la diversité des appellations, il est clair que les associations y apparaissent comme des acteurs clés par leur capacité à produire les formes hybrides en phase avec cette nouvelle donne.

En rassemblant la contribution de 33 chercheurs travaillant dans l'espace de onze pays différents, le livre plaide donc pour une ouverture interculturelle et pour un renouvellement des paradigmes. En cela, il a une audience internationale et peut intéresser tant les acteurs de la vie associative que les responsables politiques et les enseignants.

Dans une première partie, l'ouvrage explore la dimension organisationnelle des associations et montre le rôle grandissant joué par les modèles managériaux. Ceux-ci ont pour conséquence de limiter l'approche de la gouvernance des associations aux logiques internes en se focalisant notamment sur le fonctionnement des conseils d'administration. Ainsi, l'analyse des contextes (ou celle des autres instances) dans lesquels les logiques de redevabilités chiffrées peuvent s'exprimer est souvent négligée.

En ouvrant la question de la gouvernance des associations - au delà du cadre étroit de leur gestion interne - aux logiques externes et à la gouvernance en réseau, les auteurs réinterrogent son rôle dans les sociétés démocratiques. Dès lors, la seconde partie du livre étudie les dimensions institutionnelles des associations. Les auteurs dégagent trois perspectives théoriques principales pour éclairer les liens entre la gouvernance des associations et la démocratie :

- 1) Les travaux d'Ostrom sur la gouvernance des communs qui permettent d'offrir une vision renouvelée des formes auto-organisées et de leurs évolutions ;
- 2) Les travaux d'Habermas et Fraser qui montrent l'importance de la gouvernance délibérative et soulignent le rôle majeur de l'espace public ;
- 3) Les travaux de Guerreiro Ramos et Polanyi qui avancent respectivement les concepts de rationalité et d'économie substantive et autorisent ce faisant le dépassement du sophisme économiste c'est à dire d'une économie réduite au marché.



RENCONTRE « L'organisation démocratique au prisme de la gestion »
Chaire M.A.I. et Cevipof/Sciences-Po
10 novembre 2015

Synthèse et Conclusions par **Géraldine Schmidt**

Coopératives, mutuelles, syndicats, associations, ces organisations ont en commun de se confronter à une tension entre une logique démocratique qu'elles souhaitent inscrire au cœur de leur fonctionnement quotidien et une logique d'efficacité qui appelle le recours à des politiques gestionnaires complexes. Ces logiques sont souvent apparues en contradiction et c'est à l'analyse de cette tension qu'a été consacrée la journée de recherche du 10 novembre 2015, autour de la présentation et la confrontation de recherches issues des sciences de gestion, des sciences politiques et de la sociologie.

Tout au long de cette journée structurée autour de présentations et de débats sur l'organisation démocratique, 4 points saillants ont été mis en évidence :

1- L'objet d'étude en lui-même, « l'organisation démocratique », appelle encore à un travail de conceptualisation car ses contours restent, au fond, encore malléables. La structuration même de la journée s'est appuyée sur la question du statut juridique des organisations démocratiques (mutuelle/coopérative/associations/syndicats). Ces modes de représentation n'échappent pas au risque de réification, de même que l'on a un risque de réification de ce qu'est la gestion. Sur ces éléments de définition, on peut se référer à la loi de 2014 (comme Matthieu Hély l'a fait), loi qui précise des critères qui viennent définir des organisations à gouvernement démocratique. Pourtant, les appellations restent très variées : organisation de la société civile, tiers secteur, ESS, ... Et au-delà du risque de réification, pointe le risque de réinventer des choses qui existent déjà ou qui étaient nommées comme telles de manière ancienne, avec des formes de doctrines variées au cours de l'Histoire.

Par ailleurs, cet « objet » d'organisation démocratique est l'expression de logiques multiples. Dans les papiers, on parle d'« entreprises démocratiques », on parle aussi de « projet démocratique » au sein d'une organisation qui se veut elle-même démocratique (Nathalie Lallemand-Stempak), d'une « expérience démocratique ». Les MJC sont qualifiées « d'organisations au service de la démocratie », et on parle aussi de la « démocratie syndicale » qui est en soi un concept ancien au fondement du champ des relations industrielles. Tous ces points autour de la conceptualisation de l'objet même de l'organisation démocratique appellent à bien définir ces termes qui sont traversés par des champs disciplinaires différents, ce qui rajoute au problème de la définition et de la conceptualisation, et demande à bien circonscrire le terrain d'application de ces questions de démocratie. Nous avons eu ce même débat sur le terme de « gouvernance » lui-même. Et peut-être faut-il alors se poser la question des fins et des moyens de la démocratie : pour quoi, pour qui, comment, à quel niveau ? Démocratie interne et/ou externe ? etc.

2- Ensuite, les travaux présentés se structurent autour d'une épine dorsale commune qui est toujours formulée sous formes de « tensions », tensions articulées entre elles, ou tensions sous forme d'apories. On peut en citer quelques-unes :

- ⇒ Tensions entre le marché et l'Etat, tension la plus « surplombante », le tiers secteur étant entre les deux (Philippe Eynaud) ;
- ⇒ Tensions entre logique démocratique et logique managériale /logique d'efficacité ;
- ⇒ Tensions entre logique administrative et logique représentative, notamment sur la démocratie syndicale ;
- ⇒ Tensions entre des discours civiques et professionnels d'un côté, et discours managériaux de l'autre (Quentin Leroux se demande lequel assimile l'autre) ;



Journée de Recherche
10 novembre 2015

Intervenants :

Rémi Bourguignon
(Gregor – IAE de Paris)

Philippe Eynaud
(Gregor – IAE de Paris)

Sébastien Gand
(CGS – Mines-Paristech)

Matthieu Hély
(IDHES / Université Paris
Ouest Nanterre La
Défense)

**Nathalie Lallemand-
Stempak**
(Gregor – IAE de Paris)

Quentin Leroux
(Université Paris Ouest
Nanterre La Défense)

Karel Yon (CERAPS–
CNRS / Université Lille 2)

Adrien Thomas
(Luxembourg Institute of
Socio-Economic
Research)

Discutants :

Guy Groux
(Cevipof – Sciences Po)

Patrick Gilbert
(Gregor – IAE de Paris)

Eric Lamarque
(Gregor – IAE de Paris)



- ⇒ Tensions entre l'association, qui serait porteuse de valeurs et d'identité, et l'entreprise qui serait porteuse de rationalisation et d'optimisation ;
- ⇒ Tensions entre un avant et un après (Patrick Gilbert) : ne parle-t-on pas plutôt d'une phase transitoire entre un contexte antérieur et un nouveau contexte qui emporte avec lui de nouvelles exigences en termes de gestion dans ces organisations dites démocratiques ? ;
- ⇒ Tensions entre professionnalisation et démocratie ;
- ⇒ Plus spécifiquement, tensions entre la nécessaire différenciation des rôles, des savoirs, et des compétences (papier de Sébastien Gand) et la légitimité démocratique : cela est-il compatible ?
- ⇒ Tensions entre démocratie et impératif de survie ;
- ⇒ Enfin, tensions entre le lien de subordination inhérent au contrat de travail et la possibilité-même d'une relation démocratique.

Cet ensemble de tensions disparates renvoie à un point qui a été de nombreuses fois souligné : celui **de la pluralité des logiques, la pluralité des discours, la pluralité des pratiques**. Cette pluralité est tantôt présentée comme une caractéristique de l'ESS, ce qui renvoie à la notion d'hybridation, mais parfois également comme à une condition de la pérennité de ces organisations. Cette question de la pluralité des logiques pose alors plusieurs questions :

- Faut-il mettre des priorités entre ces logiques au sein des organisations ?
- Ou au contraire les découpler, les dé-compartmenter ?
- Ou encore les intégrer, les hybrider ?

Dans ce contexte de pluralité de logiques, quels rôles peuvent avoir la gestion et ses dispositifs ? Beaucoup de questions ont été posées sur ce point, et un certain nombre de résultats et de conclusions ont été apportées, on y reviendra. Se pose en effet la question de savoir si la gestion et ses dispositifs peuvent jouer le rôle d'un outil pour et au service de la gouvernance démocratique. Ces dispositifs de gestion peuvent-ils être des moyens de favoriser les compromis démocratiques et des leviers d'action en faveur de la démocratie ? Et quels effets ces dispositifs de gestion peuvent-ils avoir sur cette démocratie, sur l'identité, et sur les organisations et les individus plus largement ?

3- Des cadres théoriques ont été mobilisés par les différents intervenants, qui restent variés mais cohérents. Le degré de théorisation des papiers était variable, certains papiers étant plutôt empiriques et d'autres en cours d'élaboration.

- ⇒ Dans la présentation introductive de Philippe Eynaud, nous avons un ensemble de référents théoriques, Polanyi, Habermas, Oström, qui renvoient à la question de la pluralité des logiques économiques pour sortir d'une conception de l'économie qui ne serait réduite qu'au seul marché.
- ⇒ Dans les autres papiers, on retrouve, et c'est un classique du genre, la théorie néo-institutionnelle, notamment la question des approches par les logiques institutionnelles qui semblent assez pertinentes pour rendre compte de cette pluralité et de cette notion d'hybridité. Quentin Leroux parle aussi des économies de la grandeur dans son papier, même s'il n'en a pas parlé aujourd'hui, c'est également quelque chose d'assez stimulant pour comprendre cette cohabitation de logiques au sein des organisations, et le rôle des acteurs dans cette pluralité de logiques et dans la production d'arrangements et de compromis.
- ⇒ Les théories de l'identité ont également été mobilisées. La question sous-jacente était de savoir à quel niveau on se situe entre les identités organisationnelles et individuelles et l'articulation entre les deux (les théories de l'identité constituant un très vaste champ théorique).
- ⇒ Les approches critiques en management ont été évoquées autour de la question de la performativité des dispositifs de gestion dans le papier de Karel Yon et Rémi Bourguignon. Cette approche critique consiste à mettre l'accent sur le fait que « la gestion est saturée de politique » et peut servir une diversité de logiques sociales, et notamment des logiques de pouvoir et de légitimation.
- ⇒ Tous ces éléments théoriques ont été traversés par l'approche des dispositifs de gestion. Leur analyse sociologique et critique est au cœur de la question du rôle des outils de gestion dans l'organisation démocratique.



4- Pour finir, voici quelques éléments de conclusions et de débats qui ressortent de tous ces échanges.

Philippe Eynaud conclut en disant qu'il faut élargir les conceptions de l'économie et de la démocratie. Cet élargissement doit nous servir à mieux préparer, mieux contribuer à la transition sociale et écologique. Les sciences de gestion ont un certain avantage parce qu'elles sont au carrefour de plusieurs disciplines, qu'elles sont à la fois dans l'analyse et la mise en œuvre, et que l'on a, sur l'ensemble des théories que l'on a citées, un ensemble de connaissances acquises.

Matthieu Hély conclut sur le constat d'une forte hétérogénéité des pratiques et des représentations dans les structures au sein de l'ESS, assorti d'un autre constat qui est celui des frontières assez floues, instables de l'ESS. Et assez paradoxalement d'un sentiment d'appartenance plutôt varié selon les secteurs professionnels : le sentiment d'appartenance à l'ESS est en effet parfois mis en second plan par rapport à l'appartenance à un secteur. Il aboutit à cette typologie en 4 configurations des relations sociales qui semblent très liées à la dimension de la taille de l'organisation, mais aussi à d'autres éléments (notamment le secteur à nouveau).

Quentin Leroux met l'accent sur le poids des discours identitaires et les attitudes contrastées et ambiguës envers la gestion et les outils de gestion. Ces derniers viennent soit se frotter aux identités, soit au contraire contribuer à mener à bien le projet associatif, à le développer, le structurer, le légitimer, et à structurer un débat autour de son évolution.

Nathalie Lallemand-Stempak arrive à une conclusion à partir de son étude de cas qui porte sur les limites du processus participatif et démocratique dans l'élaboration d'une stratégie. Cette étude de cas démontre l'importance d'échanger et la nécessité d'avoir de la connaissance et du savoir, entre l'impératif de produire et le refus des arbitrages.

Elle pointe également un risque d'instrumentalisation en ôtant le pouvoir de contribuer à la décision, en interrompant ce processus participatif. Cela aboutit à énoncer trois qualités qui seraient requises chez des acteurs ou des participants de l'expérience démocratique : le fait d'avoir un intérêt pour la chose qui est mise en débat, une réflexivité, et une légitimité qui ne soit pas seulement être reconnue par la règle, mais aussi dans les faits.

Sur la différenciation des savoirs et des compétences, le papier de **Sébastien Gand** montre bien que le rôle possible des dispositifs et des outils de gestion n'est pas seulement d'encadrer le pouvoir d'action ou l'attitude des dirigeants, mais aussi et surtout de favoriser la circulation des savoirs, l'organisation, les apprentissages individuels et collectifs, le travail collectif plus généralement, et la concertation. Tout un ensemble d'ingrédients qui sont nécessaires à une gouvernance plus démocratique, ou plurielle, multilatérale

Du papier de **Rémi Bourguignon Et Karel Yon** transparaît cet effet différencié et non forcément attendu des nouvelles règles de la transparence financière sur la démocratie syndicale. Les résultats ne sont pas contre-intuitifs, mais ne sont pas nécessairement ceux que l'on pourrait attendre d'une règle comme celle-ci. Les informations comptables restent peu appropriées par les syndicalistes eux-mêmes, les représentants syndicaux bénéficiant plus largement des espaces de délibération créés. Par ailleurs le langage comptable, à travers la publicisation des ressources syndicales, vient légitimer cet enjeu du développement quantitatif des adhérents, ce qui ne va pas de soi en France, loin de là.

Le dernier papier, **d'Adrien Thomas**, porte sur le dilemme de la professionnalisation syndicale. A nouveau, ces dilemmes sont très révélateurs d'une tension, d'une contradiction entre les logiques administratives et les logiques démocratiques au sens de la démocratie représentative. Il existe également une contradiction entre bureaucratie et démocratie interne, et une mise en lumière du poids des politiques dans ces trajectoires et dans le recrutement de ces permanents fédéraux.

Au-delà des papiers, cette journée a fait l'objet de nombreux points de débats récurrents et qui n'ont pas forcément reçu de réponses :

- ⇒ Les rôles de la gouvernance institutionnelle, des conseils d'administration et des assemblées générale dans la gouvernance démocratique ont été finalement peu abordés. Quelle articulation et quel rôle de ces instances dans la gouvernance démocratique ?
- ⇒ La question de la gouvernance cognitive a été posée : est-ce que cela existe, est-ce que cela peut exister, est-ce que cela a du sens ?



- ⇒ La question du rôle de l'Etat et des pouvoirs publics a été évoquée, rôle qui peut être vu comme parfois ambigu, ou en tous cas interprété de différentes manières.
- ⇒ La question d'une forme de convergence des organisations démocratiques et des organisations dites classiques a été rappelée. Y aurait-il un mouvement de convergence de part et d'autre, posant la question des spécificités réelles et profondes de tout ce que l'on a décrit au travers des différents cas, entretiens et des matériaux empiriques recueillis par les différents chercheurs ? Spécificités réelles et profondes de ces processus, de ces situations, par rapport à d'autres modes d'organisation ?

Enfin, l'ensemble de ces réflexions invite à questionner notre rôle en tant qu'enseignant chercheur en management. Tous ces débats nous incitent en effet à réfléchir aux types d'approches que l'on doit développer à la fois dans nos enseignements et dans nos recherches : une approche réflexive, engagée, constructive, en évitant à la fois une espèce d'élitisme intellectuel ou d'anti-managerialisme nécessairement stérile, comme une idéalisation aveugle du management ou une idéalisation aveugle / une réification des organisations démocratiques de l'ESS. C'est aussi notre rôle à l'IAE de Paris (public de formation continue et public « classique »), d'insister davantage sur la complexité des situations, sur la pluralité des finalités à l'œuvre dans ces différents types d'organisation. Mais également de croiser les regards théoriques différents qui sont autant de points d'entrée pour comprendre des processus de gestion, des pratiques de travail, et pour véhiculer ce que Laurent Tasquin appelle des « visions critiques, réalistes, et citoyennes du management ».

En termes de recherche, toutes ces formes d'organisations dans leur diversité sont intéressantes. Il ne s'agit pas de faire de hiérarchies entre elles, il n'existe pas de modèle dominant à partir duquel on adapterait des pratiques de l'un ou de l'autre. Il s'agit au contraire de discuter ces dimensions contingentes, qu'elles soient institutionnelles, organisationnelles, identitaires, etc. La comparaison à l'échelle internationale est très importante sur les sujets traités aujourd'hui, et certains travaux s'inscrivent dorénavant et déjà dans cette logique.

Autant de perspectives de recherche tout à fait stimulantes pour les sciences de gestion mais qui doivent nécessairement être mises en dialogue avec d'autres champs disciplinaires. Cette journée d'étude en est à la fois une bonne illustration et un point d'étape très prometteur.

Le GREGOR (Groupe de Recherche en Gestion des Organisations) est le laboratoire de recherche de l'IAE de Paris (EA2474) et l'équipe d'accueil du Master recherche "Organisation Appliquée". Créé en 1992, il est composé à ce jour de 93 membres, chercheurs, enseignants-chercheurs, chercheurs associés et doctorants.



Créé en 1960, et associé au CNRS depuis 1968, le Centre de recherches politiques de Sciences Po (CEVIPOF) analyse les grands courants politiques qui façonnent les forces et les institutions politiques, ainsi que les facteurs qui contribuent à orienter les comportements et les attitudes politiques de nos concitoyens.

Le CEVIPOF réunit plus de 80 chercheurs, enseignants-chercheurs, chercheurs associés et doctorants.



Les événements de la chaire M.A.I.

Projection débat « Hors Cadre »

jeudi 7 janvier 2016

HORS-CADRE, une trilogie de Coco TASSEL



Trois films courts avec un regard décalé et poétique sur le monde de l'entreprise.



Si de nombreux artistes se sont emparés des questions liées au monde du travail et de la production, plus rares sont ceux qui tentent de dévoiler les coulisses du management. « Hors-Cadre » parvient à exprimer la solitude indicible des cadres et les fauxsemblants des rapports collectifs au travail.



L'équipe du Master RH & RSE et de la chaire M.A.I. a organisé une soirée-débat après la projection des courts-métrages, avec la réalisatrice **Coco Tassel** et une spécialiste du travail et des relations entre art et management, **Emmanuelle Begon**.

Les après-midis Recherche de la Chaire M.A.I.

Les praticiens et les membres de la Chaire M.A.I. se réunissent de manière bimestrielle pour échanger et mener des réflexions collectives sur les travaux de recherche en cours.

Prochaines dates :

Mardi 2 février : 13h30-17h30 Biopark A1

Mardi 5 avril : 13h30-17h30 Biopark A4

Mardi 21 juin : 13h30-17h30 Biopark A5

Vous retrouverez toutes ces dates sur notre site : <http://www.chaire-mai.org/>

LE CHIFFRE

50 %

Le taux d'activité des 55-64 ans a dépassé 50 % en 2014, en hausse de 2,4 points.

50,7 % des 55-64 ans étaient actifs en France en 2014 selon une étude de la Dares du 28 janvier 2016

(source : <http://www.wk-rh.fr>).

Les contacts



Jean-Pierre AUBERT



Géraldine SCHIMDT



Anne-Sophie VOLZ-TOLLET

Secrétaire général

Directeur scientifique
schmidt.iae@univ-paris1.fr

Chargée d'études
astollet@hotmail.com

Devenez partenaire

Les apports : Soutien et accompagnement - Mise en réseau - Recueil et partage d'expériences - Synthèses de l'état de l'art – Doctorant en entreprise (CIFRE) – Recherche/Action - Formation

L'adhésion : un engagement sur 3 ans à raison de 15 000 € par an, éligible au Crédit Impôt Recherche

Nos partenaires



Comité éditorial

Responsable de la Publication

Géraldine SCHMIDT

Comité éditorial

Jean-Pierre AUBERT

Géraldine SCHMIDT

Coordination

Anne-Sophie VOLZ-TOLLET

