

Table des matières

L'EMPRISE COMPORTEMENTALE

Résumé.....	3
Gouvernance.....	15
LE MOT DU COMITÉ DE RÉDACTION.....	17
• Le parcours de RIPCO depuis 2005.....	17
• Liste des membres du Comité de rédaction.....	19
• Liste des membres du Conseil Scientifique.....	19
• Liste des thématiques précédentes.....	20
• Soumettre, s'abonner, commander, consulter un article.....	21
• Quelques extraits du courrier quotidien.....	22
Prologue.....	23
LE POUVOIR HIÉRARCHIQUE, UNE ORGANISATION SANS EMPRISE COMPORTEMENTALE ?.....	25
<i>L'organisation moderne a besoin d'ordre et d'obéissance qu'elle organise sans avoir recours à l'emprise archaïque. C'est pourquoi, le pouvoir doit répondre à des critères de pertinence, de légitimité et fait l'objet d'une régulation permanente d'un échelon à l'autre.</i>	
<i>Christian BOURION & Frank BOURNOIS</i>	
L'exercice du pouvoir.....	26
• Éthologie du pouvoir.....	26
• Du pouvoir à l'emprise comportementale.....	27
L'exercice du pouvoir.....	29
• Le fondateur.....	30
• Le leader.....	31
• Le manager.....	32
La pertinence du pouvoir.....	33
• Premier facteur de pertinence : UAI (<i>Uncertainty Avoidance</i>).....	33
• Second facteur de pertinence : la créativité.....	34
• Le contrôle éthologique, troisième facteur de pertinence.....	34
La légitimité du pouvoir.....	36
• Premier facteur de légitimité : être le créateur.....	36
• Second facteur de légitimité : respecter le « Canon ».....	36
• La fin de l'ancienne légitimité et le début de la nouvelle.....	37
• En situation de fort changement, le leader serait un briseur de « Canon ».....	39

Les régulateurs du pouvoir	39
• La régulation par les Institutions religieuses	40
• L'émergence d'un nouveau culte est toujours conflictuelle	40
• De la régulation religieuse à celle par la laïcité	41
• La régulation par les Institutions publiques	42
L'apprentissage du pouvoir	43
• La Franc maçonnerie	44
• Les Grandes Écoles françaises	45
Conclusion	47
Bibliographie	49

QUAND L'EMPRISE COMPORTEMENTALE S'APPUIE SUR L'AMBIGUÏTÉ DU SENS

De l'ambiguïté du « sens » au « sensemaking » comme processus polysémique.

Rim BOUTIBA & Olfa ZERIBI BEN-SLIMANE

Introduction	51
Représentations multiples du sens	52
• Le sens comme cause ou raison.....	53
• Le sens comme orientation projective et rétrospective.....	53
• Le sens comme signification ou construction.....	54
• Le sens comme ensemble englobant.....	54
Le sensemaking comme processus hétéroclite	58
• Le sensemaking comme processus rétrospectif et prospectif	58
• Le sensemaking comme processus cognitif.....	59
• Le sensemaking comme processus discursif et narratif	59
• Le sensemaking comme processus de création de sens	60
• Le sensemaking comme processus complexe et global	60
Conclusion	63
Bibliographie	64
Webographie	67

Chapitre 1 : L'EMPRISE SORCELLAIRE

L'EMPRISE SORCELLAIRE EN AFRIQUE

Pouvoir et sorcellerie dans l'organisation en Afrique : Une perspective interculturelle

Emmanuel KAMDEM & Henri TEDONGMO TEKMO

• Introduction	71
Cadre conceptuel et théorique	72
• Cadre conceptuel	72
• Positionnement épistémologique.....	75
• Cadre théorique	75
Méthodologie, présentation et discussion des cas	77

• Méthodologie.....	77
• Le maître de l’engin de la mort	78
• Le cadre ambitieux	79
• Sorcellerie et construction sociale du pouvoir dans l’organisation.....	80
• Sorcellerie et diversité culturelle dans l’organisation.....	81
• L’imaginaire de la sorcellerie dans le contexte africain	82
Conclusion.....	84
Bibliographie	85

Chapitre 2 : L’EMPRISE RELIGIEUSE 89

PASTEUR, IMAM, PRÊTRE ET RABBIN	91
<i>Un style de leadership et un exercice de l’autorité pas tout-à-fait comme celui des autres managers.</i>	
<i>Lovanirina RAMBOARISON LALAO, Alioune BAH & Isabelle BARTH</i>	
Introduction	91
Leadership ou autorité, quel(s) mode(s) d’exercice du pouvoir ?	93
• Approche personnaliste, comportementale et situationnelle de leadership	93
• Leadership et autorité : pour une appréhension bidimensionnelle de l’exercice du pouvoir ?.....	95
Leadership : quelle place dans les religions monothéistes ?	96
• Le leadership dans le Judaïsme	97
• La conception chrétienne du leadership.....	98
• Le leadership dans l’Islam.....	100
Méthodologie et présentation des résultats	102
• Méthodologie.....	102
• Contexte organisationnel d’exercice du leadership religieux	103
L’exercice du leadership dans les religions étudiées : vers un servant leadership ?	105
• Le pasteur : du management à la pédagogie de la reconnaissance	105
• L’iman : de la mosquée à l’éducation à la vie citoyenne	107
• Le prêtre : le ministère oublié au service des hommes et de la vérité.....	108
• Le rabbin : promouvoir le savoir et la concorde dans la vie communautaire ..	110
Autorité : la question du pouvoir formel et ses effets dans le discours des leaders religieux.....	113
• Le pouvoir de sanction du pasteur	113
• L’iman : d’un pouvoir de contrainte à un pouvoir spirituel.....	114
• Le prêtre : le refus de l’absolution, sanction ultime	115
• Le rabbin dispose-t-il d’un pouvoir formel ?.....	116
Discussion et conclusion.....	118
Bibliographie	121

Chapitre 3 : L'EMPRISE SPIRITUELLE 125

LE RETOUR DE LA SPIRITUALITÉ 127

De quelle manière la Responsabilité Sociale de l'Entreprise exprime-t-elle un retour hyper moderne du vieux concept de spiritualité au sein du milieu du travail ?

Menel BEN MLOUKA & Ikram MHENAOU

Introduction 127

De la responsabilité Sociale des Entreprises 129

- Définitions 129
- Soubassements théoriques : La Théorie Néo-Institutionnelle (TNI) 130

À La quête de sens par la spiritualité au travail 131

- Définitions de la spiritualité 131
- Vers l'engagement spirituel de l'employé dans la lutte contre la Dangerosité Sociale Inhérente 135

Méthodologie de la recherche 137

- Des entretiens exploratoires 137

Résultats 138

- L'engagement en matière de RSE 138
- L'effet de la spiritualité sur l'engagement du salarié 139

Conclusion 141

Bibliographie 142

APPUYER LA FORMATION SUR LA SPIRITUALITÉ 149

Le modèle des 3 R : Reconnaître, Réfléchir, Réincarner.

Mireille BARTHOD PROTHADE, Hélène CRISTINI & Roger SAGES

• Introduction 149

Le pouvoir et les jeux de pouvoir dans l'entreprise 151

Méthodologie 157

- L'approche phénoménologique 157
- Le traitement des données 160

Résultats 164

Discussion 167

Conclusion 168

Bibliographie 168

Chapitre 4 : LES OUTILS ORGANISATIONNELS DE LUTTE CONTRE L'EMPRISE COMPORTEMENTALE 171

LA LUTTE CONTRE L'EMPRISE DES PIÈGES DE L'INTERSUBJECTIVITÉ 173

L'interaction entre deux activités psychiques appuyées sur le narcissisme des petites différences, fabrique un interstice qui devient le lieu de la décharge. Étude du cas de l'accomplissement de la décision stratégique au sein d'un consortium coopératif.

Daniel BONNET

Introduction	173
État de l'art : l'enlèvement des relations de pouvoir et du processus de la décision stratégique	176
Protocole de la recherche : cadre théorique et méthodologique	180
Résultats : le piège de l'emprise intersubjective négative	183
Discussion : Conditions et modalités de la transmission des relations de pouvoir	186
Conclusion	189
Bibliographie	193

DÉVELOPPER LA FORMATION PROFESSIONNELLE 195

Le cas des directions d'établissement de La Poste française

Sylvie DEFFAYET DAVROUT & Juliette FRONTY

Introduction	195
La Formation « Rôles professionnels et autorité managériale » : croiser les regards pour s'emparer de son pouvoir	197
• Du rôle à l'autorité managériale	197
• L'autorité à la place du leadership	198
• Investir son autorité managériale : les différents moments de la formation	199
« Rôles professionnels et autorité managériale » : le cas des responsables production	201
• Compte rendu de leur journée de formation	201
• Méthodologie.....	205
• Résultats. Les responsables de formation un an après : quoi de neuf du côté de leur autorité managériale ?	205
Limites	208
Conclusion	208
Bibliographie	208

DÉVELOPPER L'IDENTITÉ PROFESSIONNELLE	211
<i>Utilisateurs et identités en Management des Systèmes d'Information : étude exploratoire dans deux entreprises industrielles en restructuration</i>	
<i>Wilfrid AZAN & Jean-Yves CAUSER</i>	
Introduction	211
Identité et modèles organisationnel	213
• Une littérature d'essence sociologique	213
• Prolongements possibles.....	217
• L'ambiguïté du concept d'utilisateur et grille d'analyse en MSI.....	219
Étude de cas	223
• Méthodologie.....	223
• Identifications à l'outil et identités dans le cas EPSILON.....	224
• Identifications à l'outil et identités dans le cas XI.....	226
Conclusion	228
Bibliographie	229

MALGRÉ L'EFFONDREMENT DU SENS DANS LES ORGANISATIONS, ÉCHAPPER À L'EMPRISE COMPORTEMENTALE GRÂCE À LA RÉSILIENCE

	235
<i>Quelles sources de résilience ?</i>	
<i>Mohja KAMMOUN & Rim BOUTIBA</i>	
Introduction	236
Équivocité du changement dans les organisations : perte de sens	237
Résilience organisationnelle : reconstruction du sens	240
Mécanismes de résilience dans les organisations : réponses au changement	241
• Le bricolage ou l'improvisation d'actions	242
• Les rôles virtuels adaptés à la situation	244
• La sagesse dans les comportements.....	244
• L'interaction mutuelle entre les acteurs.....	245
Faire adopter les bons comportements en situation de crise	246
• Recommandation 1 : dimension temporelle et vigilance des organisations	246
• Recommandation 2 : expérimentation, accompagnement et apprentissage.....	246
• Recommandation 3 : pensez créatif	246
• Recommandation 4 : culture, stratégie et structure.....	247
• Recommandation 5 : dynamique de groupe	247
• Recommandation 6 : acceptation des erreurs et auto-organisation.....	248
• Recommandation 7 : dialogue et échange de bonnes pratiques.....	248
Conclusion	249
Références bibliographiques	251

Chapitre 5 : LES CONSTRUCTIONS INTELLECTUELLES DE LUTTE CONTRE L'EMPRISE COMPORTEMENTALE.....255

FAIRE FACE AU POUVOIR FORMATIF ET « FORMATANT » DE LA HIÉRARCHIE OU DU SAVOIR.....257

L'éthique est l'autorisation inconditionnelle donnée au sujet à devenir « quelqu'un d'autre » dans un espace où le savoir, l'habileté, l'initiative et le respect de valeurs partagées font liberté et limites sans cesse à définir.

Georges BOTET PRADEILLES

UNE APPROCHE PSYCHANALYTIQUE DE LA RELATION ENTRE SAVOIR ET POUVOIR263

Jean-Jacques PLUCHART

Introduction263

La relation entre savoir et pouvoir dans la littérature265

- La relation savoir-pouvoir selon Michel Foucault.....265
- Son héritage : les constructions imaginaires du pouvoir265
- Au-delà de Foucault : les instances du pouvoir du pouvoir.....266

Problématique et méthodologie, le cas Google268

Résultats268

- L'étude du cas Google.....268
- L'étude du cas Microsoft.....270

Discussion.....272

- Un système de pouvoir incarné272
- Un système psychique collectif272
- Un système adapté à la génération Y.....274

Conclusion.....275

Références275

UNE APPROCHE NIETZSCHÉENNE ET HÉGÉLIENNE DU POUVOIR

Pouvoir des dirigeants et pouvoir des dirigés279

Yolande FRANCOIS

Introduction279

Les enjeux épistémologiques.....280

- La naissance du pouvoir et confrontation de deux pouvoirs.....281
- Le phénomène du pouvoir283

Les enjeux théoriques284

- La gouvernance d'entreprise n'est pas altruiste, elle ne peut donc être vertueuse, mais peut-elle exercer un pouvoir ?.....285
- Le rapport de domination et de servitude chez Hegel au service de phénomène organisationnel286

• Relation qui existe dans l'exercice du pouvoir « formel »	288
Discussion	290
Conclusion	291
Bibliographie	292

Chapitre 6: LE PRIX À PAYER QUAND ON EST SOUS EMPRISE 293

L'EMPRISE DU STRESS CHEZ LES CADRES SUPÉRIEURS ET INTERMÉDIAIRES295

Le stress chez les cadres supérieurs et intermédiaires : quelles différences ? Une approche par la théorie de la préservation des ressources.

Sinda MHIRI & Gilles TENEAU

Introduction296

- Le stress en entreprise297
- Le stress chez les cadres299
- Les conditions de travail chez les cadres299

La méthodologie de la recherche qualitative301

Les résultats de l'étude301

- Les ressources tangibles303
- Les ressources interpersonnelles.....303
- Les ressources propres à la personne.....304
- Les ressources permettant l'acquisition d'autres ressources.....305

La discussion des résultats.....307

- Les ressources tangibles307
- Les ressources interpersonnelles.....307
- Les ressources propres à la personne.....308
- Les ressources permettant l'acquisition d'autres ressources.....308

Conclusion.....308

Bibliographie309

LE SUICIDE : FAIRE FACE À L'EMPRISE DES MEDIA313

Le cas des suicides au travail

Anne GOUJON BELGHIT & Stéphane TRÉBUCQ

Introduction314

Le cadre théorique et l'approche méthodologique315

- Le suicide en France315
- Le lien entre GRH et RSE316
- L'apport d'une approche en termes de capital humain316
- Les discours des journalistes317
- La légitimité318
- Élaboration d'un modèle analytique319

La Méthodologie qualitative mise en œuvre	320
• Présentation de la méthodologie.....	320
• Les sources retenues	321
Présentation des résultats	322
• Résultats obtenus avec le logiciel Alceste	322
• Résultats obtenus avec le logiciel NVivo	323
Analyse et discussion des résultats	327
Conclusion	330
Bibliographie	330

Épilogue :	333
-------------------------	-----

COMPRENDRE CE QUI SE PASSE DANS L'ORGANISATION335

La grille de lecture à travers la pensée weickienne

Rim BOUTIBA & Mohja KAMMOUN

Introduction	336
Principales contributions de K. E. WEICK	338
Les principales limites des travaux de WEICK	345
• Sens et sensemaking : des concepts ambigus et subjectifs	345
• Absence d'une véritable politique de communication.....	346
• Étude des petites structures : limite d'universalisme.....	347
• Négligence du processus de sensegiving	347
• Absence d'une généralisation des résultats méthodologiques	348
• Paradoxes de sens, de l'organisation et du changement	348
• Absence de consensus autour des représentations de la réalité	350
• Négligence de l'enactant et de l'énacté	352
• Rôle des émotions.....	353
Conclusion	356
Bibliographie	358

L'AUTONOMIE DE DÉCISION DANS LES ENTREPRISES LIBÉRÉES DE L'EMPRISE ORGANISATIONNELLE365

Une analyse des cas de Google et de la Favi

Philippe JACQUINOT & Arnaud PELLISSIER-TANON

Introduction	365
L'autonomie de décision des collaborateurs	367
Le cas de deux entreprises libérées, Google et la Favi	370
• Google : « devenir plus riche que ses rêves les plus fous »	372
• Favi : « durer à Hallencourt, dans notre village »	373
L'autonomie de décision chez Google et à la Favi	375
• Google : « l'entreprise des enfants perdus »	375

• Favi : l'entreprise des personnalités enracinées	378
Conclusion	380
Références bibliographiques	382
Sources documentaires	383

RÉSUMÉS	385
----------------------	-----

ABSTRACTS	395
------------------------	-----