

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 |
|------------------------|-----|