

Résumé ..... 3

/ = ! ..... 13

..... 15

*Christian BOURION*

- Le domaine de soumission à RIPCO ..... 15
- L'évolution organisationnelle depuis 2005 ..... 16
- La reconnaissance par les Ranking ..... 17
- La reconnaissance par les lecteurs ..... 18
- La reconnaissance par les *media* (sites, journaux, radios et TV) ..... 19
- Le Comité de Rédaction ..... 20
- Les Conseillers scientifiques ..... 21
- Les thématiques précédentes ..... 22
- Adresses courriel ..... 23
- Les normes concernant les soumissions ..... 23

\* 3

7 . " ' ! ..... 31

/ ..... 33

*Wilfrid AZAN & Serge BOLIDUM*

**Introduction** ..... 34

**Éléments de définition** ..... 35

- Architecture modulaire ..... 36
- Bis data et décision ..... 37

**Étude de cas : le système EAM** ..... 37

**Discussion et conclusion** ..... 40

- Contributions attendues ..... 41
- Limite de notre recherche et recherche future ..... 42

**Bibliographie** ..... 43

" ' ' 7 3	
= ' ' * !	.....47

<i>Point de vue</i>	
+ + % -	..... 49

*Une grille d'évaluation de la recherche permettant une mobilisation des connaissances : comment nos travaux profitent à la société?*

*Michel MARCHESNAY*

<b>Quelle est la problématique de recherche et quels sont les objectifs visés ?</b>	49
<b>Historique de la relation avec les praticiens</b>	..... 50
<b>Problèmes rencontrés</b>	..... 52
• <i>Au plan scientifique</i>	..... 235
• <i>Au plan de la gestion</i>	..... 52
• <i>Au plan de la mise en œuvre</i>	..... 52
<b>Bénéficiaires</b>	..... 53
<b>Apport pour la recherche en entrepreneuriat</b>	..... 54

/ +- % , 8	
/	..... 57

*Adel ALOUI*

<b>Introduction</b>	..... 57
<b>Le pouvoir dans l'organisation</b>	..... 59
<b>Les mythes dans l'organisation</b>	..... 62
<b>Figurations mythiques du pouvoir</b>	..... 63
• <i>Aux origines mythiques du pouvoir : le mythe de la hiérarchie</i>	..... 64
• <i>Aux origines mythiques du pouvoir : le mythe du héros</i>	..... 68
<b>Conclusion</b>	..... 71
<b>Bibliographie</b>	..... 72

" ' ? 3	
7 ' ' #	..... 77

8 /	80
<i>Que se passe-t-il dans les entretiens annuels individuels ?</i>	
<i>Jocelyne YALENIOS</i>	

<b>Introduction</b>	..... 80
<b>Revue de la littérature</b>	..... 82
<b>Cadre théorique</b>	..... 83
<b>Positionnement épistémologique et méthodologie de recherche</b>	..... 85
<b>Résultats</b>	..... 86
• <i>Les conduites intersubjectives lors de l'entretien professionnel</i>	..... 86

• Les conséquences.....	88
<b>Discussion</b> .....	90
<b>Conclusion</b> .....	91
<b>Bibliographie</b> .....	92

" ' < 3 7 ' # 7 ' # .....	95
------------------------------	----

+ B C ++ 8 / .....	97
-----------------------	----

*Entre formatage et logiques d'assujettissement ?*

*Mathias NAUDIN & Philippe FACHE*

<b>La FPC : repérages autour de la situation de formation</b> .....	99
---	----

- Transmettre quoi ? Esquisse d'une typologie des formations..... 99
- Une figure archétypale : la formation « formatage »..... 101
- Le jeu des formations et ses cadres d'expérience ..... 101
- Le jeu des compétences à la croisée de l'explicite et du tacite ..... 106

<b>La FPC comme dispositif de psycho pouvoir</b> .....	108
--	-----

- Décadrement et porosité des sphères privée et professionnelle ..... 108
- Au service de « l'être perçu » ..... 109
- Focalisation sur deux techniques d'exercice d'un pouvoir diffus : soumission librement consentie et démarches de thérapies cognitivo-comportementales..... 111
- L'externalisation des normes et jugements comme vecteur de précarisation et de mise sous dépendance ..... 112

<b>Conclusion</b> .....	114
-------------------------	-----

<b>Bibliographie</b> .....	115
----------------------------	-----

" ' D 3 , \$ = E .....	119
---------------------------	-----

F + % / 8 .....	121
-----------------	-----

*L'exemple des besoins de flexibilité au travail et de sécurité d'emploi des travailleurs à contrat permanent*

*Fabrice TRAVAGLIANTI, Jean-François ORIANNE, François PICHAULT & Isabelle HANSEZ*

<b>Introduction</b> .....	122
---------------------------	-----

<b>Méthodologie</b> .....	128
---------------------------	-----

- Échantillon..... 128
- Collecte des données..... 130

- Analyse des données ..... 130
- Résultats** ..... 130
- Axe 1 : inventaire des besoins et adéquation entre qualité de l'emploi, flexibilité/sécurité ..... 131
- Axe 2 : Classement des Besoins de flexibilité/sécurité..... 134
- Axe 3 : Variabilité d'expression des Besoins de flexibilité/sécurité..... 137
- Discussion** ..... 139
- Bibliographie**..... 143

" ' G 3  
 ' \$ 7 ' .....e.12614772-3(.)-3(.

" ' ; 3 ! ' ' \$ 7 ' .....	163
% +H F .....	165
<i>L'exploration de la coopération coordinatrice dans les réseaux sociaux universitaires</i>	
<i>Audrey MORGAND</i>	
<b>La logique d'action de la coopération</b> .....	166
Logique d'acteur et d'action .....	167
Action collective de coopération .....	169
<b>Méthodologie</b> .....	171
<b>La nécessité de coordination pour que s'opère la coopération</b> .....	173
Le besoin d'objectiver pour coordonner les activités .....	173
Coordonner l'action collective pour coopérer .....	175
<b>Conclusion</b> .....	178
<b>Bibliographie</b> .....	295

' * 3 & * ! ' .....	183
- +   + B C .....	185
<i>Identification d'un signal comportemental faible mais annonciateur d'une grave crise organisationnelle souvent fatale au lien. Application du concept à l'étude du cas de la crise des disciplines de gestion déclenchée au cours de l'été 2011, par le Comité National de la Recherche Scientifique (CoNRS). Crise aboutissant au remplacement de la liste historique par une nouvelle liste de référence.</i>	
<i>Christian BOURION</i>	
<b>Introduction : la création de lien</b> .....	186
• Le lien dépend des signaux émis par les données .....	186
• L'ajustement différentiel de l'évalué .....	187
• L'émergence du Fort Da Organisationnel (FDO) .....	188
• Le Fort Da, signal faible ou signal fort ? .....	189
• Le Fort Da au sein des Ranking, listes et autres classifications .....	189
• Les dégâts collatéraux aux listes .....	189
• Le système remis en cause .....	191
• Les évaluateurs renoncent d'eux-mêmes à leur évaluation .....	192
<b>Question de recherche</b> .....	193
<b>État des lieux concernant le FDO</b> .....	193
• Le concept originel freudien du Fort Da (FD) dit « jeu de la bobine » .....	193
• Le FDO annonce une crise de légitimité du sens ou (et) du lien .....	194

1.	Quand le sens attribué par l'acteur est atteint par le FDO .....	194
2.	Quand le lien qui établit la dyade est atteint de FDO.....	195
3.	Quand le sens attribué par le groupe est atteint de FDO .....	196
4.	Quand les liens établis au sein de la démocratie sont soumis au FDO.....	197
	<b>Méthodologie</b> .....	198
	<b>Résultats</b> .....	198
•	Les signaux faibles précurseurs de la crise de légitimité et de pertinence .....	198
1.	Les signaux d'illégitimité.....	199
2.	Les signaux d'opacité.....	199
3.	Les signaux d'instabilité .....	200
•	Le « Fort » .....	201
1.	Les « faucons » .....	201
2.	Le for, un rejet massif des revues de gestion, prévu pour l'été 2011 .....	202
•	Le « Da » .....	202
1.	Les sentinelles citoyennes .....	202
2.	Le Da : création d'une nouvelle liste à l'automne 2011.....	203
	<b>Conclusion</b> .....	204
	<b>Bibliographie</b> .....	205

8

+

1

*Quand deux organisations d'État jouent au « Fort Da » ou « jeu de la bobine », « Je te prends, je te jette, je te reprends, je te rejette », avec un fonctionnaire<sup>1</sup>, jusqu'à la rupture finale du lien qui les réunissait. ....*

*Valérie ARNOULD ILTIS*

<b>La situation de départ</b> .....	211
• Les naissances .....	211
• Mise en disponibilité .....	211
• Divorce .....	212
<b>Le Fort Da</b> .....	212
• Premier Arrêt maladie .....	212
• Première reprise du travail, TS et suicide.....	212
• Second arrêt maladie .....	212
• Menace de radiation .....	212
• Seconde reprise du travail .....	213
• Troisième arrêt maladie .....	213
• Perte de salaire .....	213
• Première visite des gendarmes .....	213
• Quatrième arrêt maladie .....	213
• Quatrième reprise du travail .....	213
• Seconde visite de la police, mise en demeure.....	214

<sup>1</sup>

Si j'avais été salarié du privé, ça passait aux prud'hommes et ça ne se serait passé de cette façon.

- Cinquième arrêt maladie ..... 214
- Troisième visite de la police ..... 214
- Quatrième visite des Gendarmes ..... 215
- Tentative de demande de protection de la justice** ..... 215
- Dépôt de plainte contre ma hiérarchie ..... 215
- Contre plainte de ma hiérarchie contre moi ..... 215
- Nouveau dépôt de plainte contre ma hiérarchie ..... 215
- Rupture final du lien** ..... 216
- Visite du médecin agréé ..... 216
- Sixième arrêt maladie ..... 216
- Arrêté de radiation à mon encontre ..... 216
- L'épisode de l'arbre de Noël** ..... 216
- Cinquième visite de la police ..... 217
- L'épisode des vœux ..... 217
- Perte du traitement ..... 217
- Prise d'un avocat ..... 217
- En conclusion** ..... 218

+		219
---	--	-----

	225
--	-----