

## **AXES SCIENTIFIQUES DE L'EQUIPE MANAGEMENT & ORGANISATION**

L'équipe Management & Organisation<sup>1</sup>, élément de DRM (UMR CNRS 7088), s'intéresse au thème de **l'organisation et de l'action collective organisée**. Fidèle à une posture transdisciplinaire, elle emprunte aux sciences sociales (notamment l'anthropologie, l'économie, la psychologie et la sociologie), tout en s'efforçant de proposer des théorisations managériales.

Le thème général est décliné sous forme de deux axes thématiques (plusieurs chercheurs étant simultanément présents sur les deux axes) :

### **Axe thématique 1 :**

#### **Approches pratiques : du collectif à l'action collective organisée**

- La stratégie comme pratique (« Strategy as practice ») ;
- Pratiques sociomatérielles ;
- Mesure de la performance économique d'un collectif organisé (organisation, réseau, alliance...) ;
- Coopération au sein des équipes projets et communautés de pratiques ;
- Création de sens et organisant ;
- Appropriation des technologies de l'information ;
- Instrumentation de gestion ;
- Epistémologie de la pratique ;
- Histoire des pratiques scientifiques (en management).

### **Axe thématique 2 :**

#### **Approches relationnelles et culturelles : de l'individu à l'action collective organisée**

- Management interculturel de l'organisation ;
- Approches socio-historiques de l'organisation ;
- Management des alliances et des joint-ventures ;
- DSI, valeurs stratégiques et alignement stratégique des SI ;
- Culture et SI (e-heritage, e-culture) ;
- Culture, intention et processus entrepreneurial ;
- Ethique dans les affaires ;
- Adaptation des technologies de l'information ;
- Facteurs de stress et de souffrance au travail ;
- Relations sociales ;
- Reconnaissance et comportement organisationnel ;
- Politiques et pratiques de gestion des ressources humaines.

L'action collective est au cœur des sciences sociales en général et des sciences de gestion en particulier. Hatchuel (2000) invite ainsi à penser et concevoir des « théories de l'action collective », tandis que Martinet (2006) définit plus largement les sciences de gestion comme

---

<sup>1</sup> Correspondant historiquement au Centre de Recherche en Economie Pure et Appliquée (CREPA) fondé par le professeur Alain Cotta.

les « sciences de l'action collective organisée ». Dans le cadre de nos axes de recherche, nous proposons de revenir sur cette unité d'analyse fondamentale.

Partons d'un cas assez élémentaire d'action collective organisée : trois personnes se réunissent afin de transporter un piano d'un point A à un point B ...

La situation peut se traduire par plusieurs problématiques classiques des sciences sociales<sup>2</sup> : Comment a émergé cette idée ? Comment allouer les ressources rares (temps, matériel, argent...) nécessaires à l'accomplissement de la tâche (problématique économique) ? Comment le groupe va-t-il progressivement se structurer et définir un système de rôles et d'intérêts (problématique sociologique) ? Comment vont se faire les apprentissages de chacun et de tous (problématiques psychologique ou psychosociologique) ? Qu'est-ce qui finira par lier les individus (problématiques économique-contractuelle ou sociologico-identitaire) ? Comment définir la « Cité » qui héberge le collectif ? Quelle cité idéale et quelle éthique pour l'action « ensemble » (problématiques théologiques et philosophiques) ?

A leur tour, les sciences de gestion peuvent induire des questions plus spécifiques. Imaginons en particulier que le groupe décide de formaliser des règles et de développer une proto-bureaucratie afin de coordonner et de rationaliser son action. Imaginons par ailleurs qu'il s'accorde pour donner un mandat de coordination et de rationalisation à l'un d'entre eux (soutenu en cela par une institution externe). Avec ce double mouvement de clôture et de solidification de l'action collective, la finance, la gestion des ressources humaines, la gestion de l'information, le management de projets innovants ou la gestion des objectifs de long terme de l'entité, prennent une importance décisive. Des objets plus en lien avec une posture managériale peuvent faire leur apparition : « outils de gestion », « organisation », « stratégie organisationnelle »... Le développement du collectif formalisé de notre exemple nécessitera également des approches nouvelles pour légitimer et différencier l'entité qui l'abrite, que l'on soit ou pas dans une logique de rentabilité (ce qui n'est finalement qu'une problématique institutionnelle parmi d'autres).

C'est dans ce contexte d'action collective organisée que les deux axes thématiques (bien évidemment interdépendants) trouvent toute leur place.

Concernant l'axe 1 (« Approches pratiques : du collectif à l'action collective organisée »), on peut s'intéresser plus spécifiquement aux pratiques de ce collectif, et voir en quoi l'organisation est produite et reproduite au fil d'interactions complexes entre des acteurs divers, avec une vision par strates (top management, management intermédiaire, management opérationnel) ou par objets (organisation, projet, technologies de l'information...) et des ambitions épistémologiques (comprendre, expliquer, déconstruire, accompagner...) différentes d'un chercheur à un autre. Les grandes auteurs de sciences sociales convoqués sont notamment : Bourdieu, Giddens, Latour, Weick, Mintzberg, Whittington et Simmel.

On peut rattacher ce premier thème aux problématiques suivantes (liste non exhaustive) :

- Comment les pratiques de ce collectif (intégré dans une organisation, mobilisé dans des communautés ou des réseaux divers...) vont-elles contribuer à la « fabrique » (pratique et discursive) d'une stratégie ?

---

<sup>2</sup> Qui font également partie du champ d'analyse de l'équipe.

- Comment ces pratiques collectives vont-elles parfois se matérialiser ou se dématérialiser dans des espaces ou des objets de gestion divers ?
- Comment la mesure de la performance (notamment économique) va-t-elle avoir un caractère performatif pour l'action collective ?
- Comment les individus vont-ils être impliqués dans des processus d'adaptation récursifs artefacts-acteurs au fil de leurs pratiques individuelles et collectives ?
- Comment les individus (présents alternativement dans des collectifs différents) vont donner du sens à leur action (et sa performance), celle des collectifs d'appartenance ou d'autres collectifs ?
- Qu'est-ce qui permettra de faire naître et perdurer la collaboration nécessaire à toute action collective organisée ?
- Comment passer d'une « épistémologie de la possession » à une « épistémologie de la pratique » ?

Le deuxième axe thématique (« Approches relationnelles et culturelles : de l'individu à l'action collective »). Il porte plus spécifiquement sur les individus et leur intégration dans l'action collective. Les grands auteurs de sciences sociales mobilisés sont notamment : D'Iribarne, Sainsaulieu, Lazarus, Mauss, Schein et Strauss.

On peut rattacher ce second thème aux problématiques suivantes (liste non exhaustive) :

- Comment passe-t-on d'une somme d'individus à un collectif organisé ?
- Comment gérer la diversité dans l'action collective ?
- Comment intégrer l'Autre dans l'action collective organisée ?
- Comment articuler des collectifs (organisation ou communautés) qui n'en voient pas nécessairement l'intérêt ?
- Comment « décider » ensemble ? Comment entreprendre ensemble ?
- Comment penser le « don » dans l'action collective organisée ?
- Comment aligner différentes dimensions structurelles de l'action collective, en particulier la stratégie, les processus et les artefacts ?
- Comment penser et gérer les facteurs de stress et de souffrances individuels dans l'action collective organisée ?
- Comment intégrer un temps long dans l'analyse de l'action collective organisée ? Pour éclairer quels aspects spécifiques ?