



NEWSLETTER

Recherche

The European Institution *for* LifeLong Learning

EDITO

Pourquoi une newsletter sur la recherche à EM LYON ?

Avant tout pour partager -partager le fruit de nos recherches et vous faire découvrir les travaux de la faculté.

*Tout d'abord au travers de nos **dernières publications**, en particulier articles et ouvrages, qui sont la vitrine de notre stratégie de recherche. C'est grâce à elles que nos chercheurs bâtissent une réputation, participent à des réseaux de collaboration, formalisent, traduisent et partagent idées et réflexions.*

*Ensuite, parce que nos recherches sont aussi le fruit d'une vie scientifique intense, nous vous proposons de découvrir l'**actualité de nos Instituts et Centres de Recherche** : espaces largement ouverts de travail, d'échanges et de débats, ils sont aussi les garants de notre rigueur et du sérieux de nos investissements.*

Si la recherche est au cœur de la stratégie d'EM LYON, c'est qu'elle est le fondement de notre pédagogie : enrichir les cours de nouveaux contenus, faire évoluer les pratiques managériales via nos expertises, renforcer nos liens avec le monde des affaires et nos partenaires académiques, tels sont ses objectifs.

Nous espérons que vous prendrez plaisir à lire ce premier numéro et que vous ferez partie, très vite, de nos fidèles lecteurs.

David COURPASSON
Doyen Associé à la Recherche

NB : cette newsletter est téléchargeable sur www.em-lyon.com/recherche

SOMMAIRE

Publications

■ **Zoom sur 2 publications** :
"Pouvoir moral dans les organisations contemporaines" et "Improvisation en situation de crise" >> page 2

■ **Aussi publié récemment** :
"Changes of probability measure in finance and insurance: a synthesis",
"Le développement de la performance collective" et "Les fondements de l'Activity Based Costing" >> page 5

■ **2 nouveaux ouvrages** :
"Entrepreneurship Research in Europe" et "La Guerre des vins : l'affaire Mondavi" >> page 6

■ **Les nouveaux Cahiers de Recherche** >> page 7

Vie scientifique

■ **Les derniers travaux de l'I.F.G.E.**
(Institut Français de Gouvernement des Entreprises) >> page 7

■ **2 nouveaux Centres de Recherche** >> page 8

■ **L'Agenda** >> page 8

PUBLICATIONS



REFERENCE

- > "Indifference or Obedience? Business Firms as Democratic Hybrids". *Organization Studies*, 24(8): 1231-1260, 2003.

AUTEURS

- > **David COURPASSON**,
Professeur de
Sociologie des
Organisations et
Doyen Associé à la
Recherche à EM LYON
- > **Françoise DANY**,
Professeur de Management des Ressources Humaines et Directeur du Centre de Recherche d'EM LYON
"Dynamiques Organisationnelles, Carrières et Nouvelles Elites"

Pouvoir moral, obéissance morale dans les organisations contemporaines

par David COURPASSON et Françoise DANY

Pourquoi les gens font-ils en général plus que ce qui leur est demandé ? Les théories organisationnelles ont abordé cette question par intermittence, alors qu'elle est au centre même du cadre de pensée Wébérien et de nombreux discours de "gourous" tant managériaux que politiques.

Cette question est particulièrement pertinente pour les organisations que l'on appelle "post-bureaucratiques" qui fonctionnent de manière a priori plus horizontale, plus décloisonnée et sur la base d'engagement plus "volontaire". Cet article avance qu'en dépit de certaines représentations dominantes, des formes d'obéissance continuent à exister face à des structures de pouvoir encore très centralisées et à des détenteurs de pouvoir peu contestés. Simplement, l'obéissance est adoucie et teintée de moralité.

L'obéissance comme principe de base des organisations

Schématiquement on peut retenir deux approches principales de la question de l'obéissance en organisation. Premièrement, l'obéissance est générée par les interactions constantes entre personnes et donc, jamais garantie, puisque il est possible que les personnes contestent la légitimité des ordres reçus. L'obéissance dérive aussi de l'action discrète de mécanismes instrumentaux, qui agissent en douceur, à travers diverses normes et règles, en coulisses de la relation éternellement asymétrique de l'emploi. Elle est alors produite par obligation et coercition douce, et moins aisément contestable.

Quels que soient les moyens de générer l'obéissance, les individus sont souvent perçus comme "empêtrés" dans les technologies du pouvoir utilisées pour les faire obéir. Ils

sont particulièrement dépeints comme complices ou incapables de contester les systèmes de management auxquels ils sont confrontés : selon les auteurs, ils sont "enrôlés" malgré eux ou privés de parole. L'article propose de dépasser cette dualité et développe un cadre de réflexion basé sur un modèle d'hybride politique : les organisations sont des structures politiques où l'obéissance pragmatique et le potentiel de contestation sont générés simultanément.

L'émergence supposée des organisations "post-bureaucratiques", fondées sur les principes même de délibération et de contestation rend la construction de ce modèle plus cruciale encore. L'article interroge la crédibilité de structures politiques dans lesquelles les attitudes de verbalisation seraient perçues comme nécessaires du moment que la "voix" contribue à la construction d'un consensus.

Histoires de dilemmes d'obéissance

Une source d'information décisive pour comprendre cette hybridation politique est l'analyse de ce que nous avons appelé dans ce papier les "dilemmes moraux". Nous analysons plusieurs histoires de managers confrontés à des décisions importantes affectant leur vie tant sur le plan privé que public.

Entretien téléphonique un vendredi soir avec B., 37 ans, cadre dans une entreprise de construction :

"Je dois admettre que je n'étais pas convaincu que cette histoire aurait pu me conduire à rompre avec ma boîte. JC m'a appelé à la maison, un vendredi soir tout ce qu'il y a de plus normal, à 10h, ce qui est pas normal. La discussion a duré pas plus de 5 minutes, le temps de m'offrir un super challenge, prendre le leadership d'un projet corporate, bien plus ambitieux et politique selon lui que le projet technique« minus » que j'avais en charge. Sa voix était neutre, comme d'habitude, il ne semblait pas être missionné pour me convaincre absolument, mais il me donna 24 heures pour

prendre la décision. (...) Qu'est ce que tu peux répondre à ça quand tu dois décider entre quitter ta femme et ta petite fille le lundi suivant, pour bosser dans un pays étranger pour 4 ou 6 mois, ou plus (...) OK mais quid du futur de ma famille, et quid de mon équipe ?

En fait c'est une décision impossible à prendre ; soit tu acceptes et la décision est celle du management, ou tu refuses 'pour de très bonnes raisons' comme ils disent, et ils s'en rappelleront. Ça a été un drôle de samedi, mais à la fin j'ai décidé de refuser (...) décision reçue avec le sourire par le boss, mais à ce moment précis, j'ai su que quelqu'un comptait mes jours dans la boîte. Je suis parti de moi-même."

Cette histoire illustre deux composantes essentielles des formes de gouvernement post-bureaucratique. Premièrement, l'idée de coercition douce. B n'est à aucun moment obligé de prendre telle ou telle décision. C'est sa décision. Et pourtant, de toute évidence, il se passe des choses en coulisses, qui prennent la forme de ce qui est ou non acceptable dans cette organisation. Deuxièmement, la machinerie sociale des organisations offre la possibilité aux gens sélectionnés de prendre des décisions qui sont en fait, des décisions obligatoires. En d'autres termes, ils sauvent la face, tout en démontrant leur engagement indéfectible envers l'organisation. L'alternative ressemble à une forme de rejet social de la communauté organisationnelle. Nous suggérons ici que la notion même de communauté telle que présentée par Tönnies en particulier, devrait trouver un nouvel écho dans les études organisationnelles.

Quelles formes de structures politiques pour ce début de 21e siècle?

Il y a plusieurs perspectives dans cet article qui se rapportent au débat concernant l'utilisation du pouvoir dans les organisations contemporaines, concept toujours implicitement présent, mais rarement explicitement mis en avant dans les études organisationnelles.

Premièrement, l'obéissance est bien un processus social. En d'autres termes, l'obéissance est générée lorsque des subordonnés partagent certaines convictions concernant la validité des motivations des ordres et la légitimité de l'élite

produisant constamment de nouvelles raisons de croire à ces motivations.

Deuxièmement, les entreprises sont souvent perçues en termes d'institutions, des lieux qui génèrent et maintiennent des attachements et imbroglios sociaux, mais il y a une condition à cela : l'existence de communautés et solidarités réelles, qui perdent pourtant du terrain dans le mouvement individualiste vers la [post]modernité.

Troisièmement, la mobilisation des logiques morales est plus décisive dans les contextes où le pouvoir est largement externe et cela tend à ébranler la légitimité de l'élite d'entreprise. Il est plus que jamais nécessaire de s'appuyer sur le centre politique et administratif des firmes pour prendre les décisions cruciales afin de préserver l'intégrité de la communauté organisationnelle.

Ainsi, quatrième, cette combinaison d'ingrédients bureaucratiques et moraux pourrait définir la manière dont les organisations fonctionneront dans un avenir proche. Le lien entre les formes démocratiques de gouvernement compétitif et l'éthique des régulations bureaucratiques reste à consolider si les leaders souhaitent rétablir une légitimité contestée, et si les subordonnés veulent avoir des raisons de croire qu'ils peuvent faire confiance à quelqu'un en des temps où le monde est flou et difficilement lisible. ■

NEWS

■ **Annuaire de la Recherche 2003/2004**

Cette nouvelle édition prouve, une fois encore, l'engagement d'EM LYON dans la communauté académique internationale, à travers ses publications, l'accroissement des activités éditoriales de sa faculté, à travers la création de l'Institut Français de Gouvernement des Entreprises, de nouveaux Centres et Groupes de Recherche. Egalement dans cet annuaire, la liste du corps professoral d'EM LYON, les ouvrages, les articles de revues, les papiers de recherche et les études de cas publiés par notre faculté.

POUR EN SAVOIR PLUS :

Catherine PERRIER - 04 78 33 77 82
perrier@em-lyon.com

PUBLICATIONS

REFERENCE

- > "The difficulties of improvising in a crisis situation: a case study", *International Studies in Management and Organisation*, vol. 33, n°1 : 86-115, 2003.

AUTEURS

- > **Christophe ROUX-DUFORT**, Professeur de Management Stratégique à EM LYON
- > **Bénédictte VIDAILLET**, Professeur assistant à l'Université de Lille 2 à Roubaix

Nous dédions cet article à Roland CALORI, Professeur de Stratégie à EM LYON qui nous a prodigués son soutien, ses encouragements et commentaires éclairés, mais qui, malheureusement, nous a quittés avant de voir l'article sur papier.

Les difficultés liées à l'improvisation en situation de crise : étude de cas

par *Christophe ROUX-DUFORT et Bénédictte VIDAILLET*

Ces dernières années, de nombreux spécialistes se sont penchés sur la question de l'improvisation dans les organisations. Elle est désormais reconnue comme un phénomène clé dans les processus d'adaptation et de réorientation rapide des entreprises. Néanmoins, jusqu'à présent, la recherche n'a accordé que peu d'attention à l'improvisation dans les situations de crise. Dans ces situations pourtant, les conditions d'incertitude, d'ambiguïté, et de pression inhérente au facteur temps sont aggravées et mettent les managers dans des situations où la réflexion et l'action sont concomitantes. Les recherches empiriques sur les comportements humains en situation de crise montrent que si dans certains cas des modes d'action improvisés émergent, dans d'autres, au contraire, la crise exacerbe l'incapacité des acteurs à improviser. Les raisons qui motivent l'un ou l'autre de ces comportements restent floues. Pour tenter de répondre à ces questions, nous avons effectué une étude de cas approfondie. La crise que nous avons étudiée a commencé par le dégagement d'un nuage de fumée émanant d'un entrepôt de la banlieue de Nantes (France) où des engrais était stockés. Quatre groupes d'acteurs furent impliqués dans la gestion de cette crise. Sur le site, la principale préoccupation des pompiers était de stopper le "feu" qui ne produisait ni flammes ni chaleur, mais une fumée stagnante qui s'est rapidement transformée en un épais nuage de fumée. En ville, une cellule de crise préfectorale qui n'a jamais été en contact direct avec les acteurs sur le site concentrait son attention sur le nuage qu'elle suspectait d'être toxique et donc dangereux pour la population. 40000 personnes ont été déplacées parce que jugées en danger de contamination par ce nuage "toxique" plus tard analysé comme "relativement inoffensif". Sur le site et à l'hôpital, les services médicaux d'urgence prodiguaient des soins aux employés et aux habitants légèrement intoxiqués. Enfin, un

quatrième groupe, l'unité anti-pollution, s'occupait de mesurer le taux de chlore et d'acide nitrique du nuage de fumée.

Cette étude de cas montre que l'absence d'un sentiment d'urgence partagé, le niveau élevé d'ambiguïté, la carence d'interaction entre les acteurs, le risque perçu dans la prise d'initiatives pouvant éventuellement conduire à des sanctions et le recours à des solutions de gestion familières se sont progressivement opposés à toute tentative d'improvisation. Deux phénomènes concomitants ont été relevés : un repli de chaque groupe dans ses propres routines d'une part et un niveau très faible d'interaction d'autre part qui ont conduit à des divergences croissantes de coordination entre les acteurs. Paradoxalement donc, bien que les conditions de surprise et d'urgence soient réunies, elles ne favorisent pas l'émergence de phénomènes d'improvisation. Les acteurs, confrontés à l'urgence et la surprise, tentent de réintroduire une forme de contrôle du temps, en établissant des barrières temporelles qui ralentissent le cours perçu des événements. Pour cela, ils dissocient les phases de réflexion des phases d'action, ce qui ne favorise pas l'improvisation. De plus, au sein de chaque groupe, les individus tendent à répéter et renforcer des modes de fonctionnement habituels, basés sur leurs expériences précédentes. Cette préservation des modes de fonctionnement intragroupe combinée à l'absence d'interaction intergroupe ralentit le processus de construction du sens nécessaire pour improviser. En conclusion, ce cas montre que c'est moins la perception de l'urgence que le sentiment partagé de l'urgence qui favorise le recours à l'improvisation et qui aurait facilité des actions convergentes entre les groupes. ■

■ ■ ■ AUSSI PUBLIÉ RÉCEMMENT

Changes of probability measure in finance and insurance: A synthesis.

Olivier LE COURTOIS, Professeur Associé de Finance à EM LYON, en collaboration avec François QUITTARD-PINON, Professeur de Finance à l'IFSA, Université Lyon 1.

Revue *Finance* (Vol.25, Numéro spécial de décembre 2004). Cet article réalise une synthèse sur l'emploi des différents changements de probabilités en finance et également en assurance (changements de mode de représentation permettant d'évaluer en toute généralité tout type de produit financier contingent). L'application de ces changements de probabilité en situation de modélisation par rupture ou saut y est détaillée en conclusion. ■

Comment développer la performance collective ? Quand le Handballeur vient au secours du manager.

Thierry PICQ, Professeur de Management des Ressources Humaines à EM LYON.

Revue *Gérer et Comprendre* (n° 79, mars 2005).

Comment former les futurs managers à l'art de l'équilibre, corde raide de l'excellence sur laquelle se déplacent aussi les sportifs de haut niveau ? La réponse de l'auteur, inspirée par les principes de Daniel Costantini, entraîneur de l'équipe de France championne du monde en 2001, est simple :

faites faire du handball à vos enfants ! Ils y apprendront mieux qu'à l'école à perdre avant de gagner, à jouer avec les autres pour mieux s'accomplir individuellement, à trouver leur place dans un collectif tout en développant leurs points forts personnels, à se préparer pour des échéances importantes en structurant des étapes... Bref, tout ce qui sera demandé dans le monde du travail. ■

Les fondements conceptuels de l'ABC "à la française"

Simon ALCOUFFE, Professeur Associé de Contrôle de Gestion et de Comptabilité à EM LYON et Véronique MALLERET, Professeur Associé, Département Comptabilité-Contrôle à l'Université Paris IX.

Revue *Comptabilité-Contrôle-Audit*, (Tome 10, Vol.2, Novembre 2004).

Cet article rassemble, analyse et compare les principaux concepts qui fondent la comptabilité d'activités (Activity-Based Costing) chez les auteurs français. Elle fait apparaître un certain nombre de convergences et de divergences portant soit sur la définition des concepts élémentaires (tâches, activités et processus) soit sur le mécanisme de calcul des coûts. La définition des processus et les pratiques de regroupement d'activités cristallisent les difficultés rencontrées. ■

AUTRES ARTICLES

Retrouvez d'autres articles sur www.em-lyon.com/recherche

ET ENCORE...

- > ATAMER T., DURAND R., REYNAUD E., 2005, Développer l'innovation. *Revue Française de Gestion*, Vol.31, **155**, mars.
- > FAYOLLE A., 2005, Un numéro spécial sur l'Entrepreneuriat : de nouvelles pistes pour l'action, la recherche et l'enseignement. *Gestion 2000*, p.17-23, mars-avril.
- > GOMEZ P.Y., 2004. On the discretionary Power of Top Executives. Evolution of the theoretical foundations. *International Studies of Management and Organization*, Vol. 34, **2** : 37-62, avril.
- > DONTENWILL E., 2005, Comment la théorie des parties prenantes peut-elle permettre d'opérationnaliser le concept de développement durable pour les entreprises ? *Revue des Sciences de Gestion*, **211-212**, mai.
- > VAARA E., TIENARI J., PIEKKARI R. & SANTTI R., 2005, Language and the circuits of power in a merging multinational corporation. *Journal of Management Studies*, **42(3)**, mai.
- > BERNARD C., LE COURTOIS O. & QUITTARD-PINON F., 2005. A new procedure for pricing Parisian Options. *The Journal of Derivatives*. Vol. 12, **4**, p 45-53, juin.
- > LUBATKIN M., LANE P., COLLIN S., VERY P., 2005, The origins of a Nationally-Bounded governance Heritage: a historical institutional analysis of principa-agent relations in the USA, Sweden and France. *Organization Studies*, **26(6)**, p867-888, juin.

PUBLICATIONS

NOUVEAUX OUVRAGES

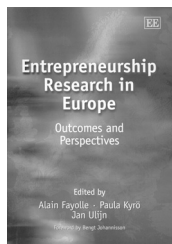
REFERENCES

Entrepreneurship Research in Europe: outcomes and perspectives

Alain FAYOLLE, Professeur de Management Stratégique et Directeur du Centre de Recherche d'EM LYON "Processus Entrepreneuriaux", Paula KYRO, Université de Tampere (Finlande) et Jan ULIJN, Université Technologique d'Eindhoven (Pays-Bas) Edward Edgar Publishing, avril 2005.

Entrepreneurship Research in Europe: outcomes and perspectives

par Alain FAYOLLE, Paula KYRO et Jan ULIJN



Dans ce nouvel ouvrage, de grands spécialistes internationaux soulignent les caractéristiques uniques et la richesse de la recherche européenne en matière d'entrepreneuriat. Ils proposent différentes perspectives et approfondissent les questions décisives et les plus importants

développements dans ce domaine.

Les auteurs illustrent les conceptions actuelles de la recherche en entrepreneuriat et identifient les questions théoriques et méthodologies cruciales. Ils présentent les

innovations méthodologiques de la recherche européenne qui sont souvent le fruit d'approches holistiques et systémiques, ainsi que d'une recherche multidisciplinaire. Ils abordent ensuite l'étude de l'entrepreneuriat, de l'innovation et de la culture comme domaines corrélatifs, soulignant le rôle de la culture dans le phénomène croissant de l'entrepreneuriat. Ils démontrent comment la culture doit être envisagée au sens large, et ce, à différents niveaux, tels que la culture professionnelle, la culture d'entreprise, et la culture nationale. Ainsi, cet ouvrage propose des outils efficaces qui permettent d'identifier, d'élaborer et de comprendre l'importance de la culture européenne au sein du paysage entrepreneurial international.

Cet ouvrage sera aussi précieux pour ceux qui travaillent dans des domaines de la technologie et de la politique d'innovation, et pour tous ceux qui souhaitent comprendre la vision originale unique de l'entrepreneuriat européen, souvent très différente de la vision américaine. ■

REFERENCES

La Guerre des vins : l'affaire Mondavi Mondialisation, PME et territoires

Olivier TORRES, Professeur d'Entrepreneuriat à EM LYON Edition Dunod, février 2005.

La Guerre des vins : l'affaire Mondavi

par Olivier TORRES



"Le vin de Mondavi, c'est du yaourt". Cette phrase d'Aimé GUIBERT, propriétaire de Daumas-Gassac, a fait le tour du monde. La "Macdonaldisation" serait-elle en train de se propager dans un secteur du vin ? Ce livre raconte une histoire forte : l'échec de l'implantation du producteur de

vins californien Mondavi dans le village d'Aniane en Languedoc-Roussillon. Au départ, tout le monde semblait gagnant, les viticulteurs comme la région. Au terme d'une

fronde anti-mondialisation, réunissant pêle-mêle écologistes, communistes, néo-ruraux et chasseurs, le Californien repartira tête basse, illustrant ainsi la "victoire" d'une France terrienne. Derrière le caractère "gaulois" de cette affaire qui touche à la représentation culturelle et symbolique du vin, la force de ce livre est de mettre en scène les courants contradictoires qui traversent l'économie mondiale, en général, et la société française, en particulier. L'opposition entre vins industriels et vins du terroir devient l'illustration d'un affrontement plus global entre capitalisme "à l'anglo-saxonne" et corporatisme défensif "à la française". Prenant à contre-pied la thèse subliminale du film Mondovino, l'auteur analyse sans concession nos complexes d'Astérix et montre comment derrière les discours qui valorisent le terroir, l'AOC et la proximité se cache parfois un farouche corporatisme du lieu. ■

■■■ CAHIERS DE RECHERCHE

Les 3 dernières publications

Institutional Change Needs Public Debate

Some Remarks on the French Failure to define New Rules of the Game

par Fred SEIDEL, Professeur de Business Systems à EM LYON (n°2005/7 - mars 2005).

Le contrôle dans les organisations hybrides

Le cas du management par projet

par Aurélien EMINET, Chargé de Missions Pédagogiques et

de Recherche au sein d'EM LYON Centre des Entrepreneurs (n°2005/9 - mars 2005).

When IMP-Don Quixote Tilts his Lance against the Kotlerian Windmills BtoB marketing deeply changed during the last 25 years, BtoC Marketing too

par Robert SALLE, Professeur de Marketing à EM LYON et Bernard COVA, Professeur à l'ESCP-EAP (n°2005/8 - février 2005).

TOUS LES CAHIERS

Vous pouvez consulter l'intégralité des Cahiers de Recherche (sous réserve d'acceptation des auteurs), sur notre site internet : www.em-lyon.com/recherche

VIE SCIENTIFIQUE

■■■ MARS 2005 : PARUTION DES PREMIERS CAHIERS POUR LA RÉFORME DE L'IFGE*

Dans notre philosophie visant à mettre la recherche au service de l'action, nous développerons, au fil de ces Cahiers, une analyse approfondie de grands sujets de gouvernement d'entreprise, des propositions de réforme et des outils d'évaluation des pratiques efficaces.

Cette première publication a pour thème : "La présence d'administrateurs salariés au Conseil d'administration". Le Cahier I "Arguments et Propositions" donne le cadre de

réflexion systématique pour définir les conditions d'efficacité de la présence d'administrateurs salariés au conseil d'administration. Le Cahier II "Résumé et Outils" fournit une synthèse de l'argumentaire et des instruments concrets pour évaluer les pratiques efficaces.

La deuxième publication est prévue pour début 2006, elle aura pour thème "Médias : les rapports entre journalisme et gouvernement d'entreprise". ■

EN SAVOIR +

> www.ifge-online.org
> perrier@em-lyon.com
* Institut Français de Gouvernement des Entreprises

NEWS

■ **Workshop du Management Development Network**

17 et 18 octobre 2005 : Réunion des membres du "Management Development Network". L'objectif de ces journées est de permettre à des professeurs allemands, anglais, autrichiens, danois, espagnols, irlandais, français, norvégiens, roumains de faire un point sur les résultats d'un questionnaire conduit dans chacun des pays sur le thème des outils du développement des managers et du lien entre ces pratiques de développement et l'efficacité de l'entreprise.

VIE SCIENTIFIQUE

CREDITS

- > EM LYON Research Newsletter est une publication semestrielle d'EM LYON. Ecole de Management.
- > N° ISSN en cours.
- > Directeur de la publication : Patrick MOLLE.
- > Conception et réalisation : Direction Marketing & Communication.
- > Document non contractuel.
- > Toutes les marques citées sont déposées par leurs propriétaires.
- > Code : CORP17/05
- > Copyright : EM LYON
Juin 2005

Campus de Lyon-Ecully

23 avenue Guy de Collongue
F- 69134 Ecully cedex
T. +33 (0) 4 78 33 78 00
F. +33 (0) 4 78 33 61 69

Centre de Formation de Paris

45 rue de Paradis
BP 240
F- 75464 Paris cedex 10
T. +33 (0) 1 53 34 16 40
F. +33 (0) 1 53 34 16 41



CENTRES DE RECHERCHE

Deux nouveaux centres viennent d'être créés

Dynamiques organisationnelles, carrières et nouvelles élites

Décrire, expliquer, faire évoluer tels sont les objectifs de ce Centre de Recherche nouvellement créé pour étudier en particulier, ce qui se joue au niveau des destinées individuelles dans les organisations contemporaines. L'analyse des dynamiques qui concourent à la production de nouvelles élites et à la marginalisation, voire à l'exclusion de certains individus visera à préciser le rôle politique des organisations et à clarifier les possibilités d'un nouvel agenda social pour les managers.

Directeur : Françoise DANY, Professeur de Management des Ressources Humaines - dany@em-lyon.com

Processus entrepreneuriaux

Par quels processus complexes des individus parviennent aux stades ultimes de la création entrepreneuriale ? Quels facteurs favorisent ou défavorisent la réussite entrepreneuriale ? Quels principes éducatifs et quelles "technologies" peuvent aider des individus porteurs de projets à aller au bout de leur aventure ? Telles sont les principales questions au cœur de ce nouveau Centre de Recherche. L'étude de la dynamique des processus entrepreneuriaux dans différents contextes (secteurs, types de firmes, types d'individus) s'inscrit dans une perspective d'accompagnement des projets et des individus qui les ont élaborés et qui les portent.

Directeur : Alain FAYOLLE, Professeur de Management Stratégique - fayolle@em-lyon.com

AGENDA

Toutes les dates sur notre site internet : www.em-lyon.com/recherche

10 novembre 2005

Colloque "Management et Réseaux Sociaux"

Journée transdisciplinaire de recherche AIMS/AGRH sur le thème "Management et Réseaux Sociaux" dont l'objectif est de mettre en avant l'apport des concepts de réseau social et de capital social pour mieux comprendre le fonctionnement des organisations. Sont attendus, des travaux de chercheurs européens en stratégie, en GRH et en sociologie. ■

15 novembre 2005

Equation Rhône-Alpes "Le développement durable"

Première rencontre entre étudiants, professeurs et chercheurs, entreprises, ONG et associations, collectivités locales... Cette rencontre, organisée sous forme d'ateliers, de séances plénières et d'exposition de stands, sera l'occasion d'échanger sur le monde professionnel, son évolution, les nouvelles interactions entre acteurs économiques, la responsabilité de chacun et les projets à partager. ■

PORTE OUVERTE SUR LA RECHERCHE : 11 JUILLET 2005

"Nouvelles frontières du leadership, nouvelles frontières de la recherche en management"

Cette journée a pour but de faire découvrir ce qu'est la recherche au sein d'une grande école de management et plus particulièrement les travaux conduits par les 85 professeurs permanents de la faculté d'EM LYON .