



## Innovations, transformations, résistances

Les travaux de recherche inscrits dans cet axe visent à comprendre les dynamiques de transformation à l'œuvre aux niveaux institutionnels, organisationnels ou encore individuels et les interrelations entre ces différentes dimensions en vue d'accompagner les organisations participant de ces transformations. Antérieurement marquées par des travaux sur la résistance des consommateurs et la transformation des marchés, les recherches menées sur la période s'articulent autour de trois ensembles de contributions portant sur:

**1/ Les difficultés et les incidences sur leur identité de la résistance des acteurs face à des changements structurels importants au sein de leur organisation.** Certains travaux (Vidaillet et Gamot, 2015), adoptant une perspective clinique (Arnaud et Vidaillet, 2018) montrent les difficultés de la résistance des personnels face à une menace de fermeture d'usine, résistance qui supposerait la réaffirmation de l'autorité symbolique de la direction. Dans une perspective psychologique plus classique, Grima et Beaujolin (2014) montrent qu'après une fermeture d'usine, les syndicalistes acteurs de la lutte reconstruisent variablement leur identité en fonction du soutien social dont ils bénéficient, en particulier de la part de leur syndicat. Adoptant cette fois une approche discursive, (voir Varlet et Allard-Poesi, 2017 pour une revue), Bardou, Brown et Pezé (2017) montrent que face aux efforts de la direction de Disney France pour réguler les identités des managers autour de la notion d'efficacité, les managers intermédiaires opèrent un travail identitaire s'apparentant à une phronesis, une forme de sagesse au travers de laquelle ils cherchent à allier efficacité et moralité.

**2/ Règles, régulation et changement organisationnels.** Plusieurs travaux de recherche mettent en évidence la contribution des règles, qu'elles relèvent du champ institutionnel (i. e., le pilier régulateur des néo-institutionnalistes, Peton et Pezé, 2014;2015), ou de l'organisation (e.g. Les règles, Koenig et al., 2016; les routines, Habib et Khromer, 2016) à leur transformation. Mobilisant de nombreux groupes d'acteurs et de puissants rapports de force, la « faute inexcusable » en France a été l'objet d'un changement profond au fil du temps (Peton et Pezé, 2014). Habib et Khromer (2016) montrent que les routines, conçues comme des systèmes générateurs, contribuent parfois à la dynamique de changement à l'hôpital. Etudiant en profondeur les pratiques à l'œuvre dans le (non-respect de règles élémentaires à l'hôpital, Koenig et al. (2016) montrent que le caractère à la fois habilitant et disciplinant de ces dernières est susceptible de réduire les erreurs et manquements pour des opérations dites élémentaires (e.g. tri des déchets, pose de cathéters). L'ouvrage coordonné par J. Legoff et S. Onnée (2018) propose un ensemble de recherches empiriques et théoriques sur une variété de normes, leur prolifération et densification, et leurs effets sur les pratiques et les organisations.

**3/ Nouvelles formes de management et de leadership.** Si la conduite du changement est souvent associée à la direction et son « leader » (Habib et Vandangeon-Derumez, 2015), les recherches du laboratoire portent également sur des formes dites collectives ou distribuées de leadership et à leur construction. L'ANR LEDEPAGOD piloté par G.Koenig de 2011 à 2015 a ainsi étudié les interactions entre chefs d'expédition en très haute altitude et prévisionnistes météo au cours d'expédition commerciale, et mis en évidence différentes configurations de leadership distribué, en fonction des actes de langage de ces acteurs dans le temps (Allard-Poesi et Giordano, 2015). Ces résultats complètent d'autres travaux de recherche sur les interactions entre managers et les formes collectives

de leadership montrant les dynamiques de pouvoir et phénomène d'oscillation (entre autorité et participation collective) que ces formes collectives de leadership sont susceptibles d'activer (Allard-Poesi, 2015). L'étude de ces formes collectives complètent également d'autres travaux de recherche portant sur la délégation dans des contextes culturels différents (Chevrier et Viegas-Pires, 2013) ou l'exercice de l'autorité et de la résistance entre dirigeants et managers (Allard-Poesi et Laroche, 2018).