RÉALITÉS MÉCONNUES

**Les laboratoires de recherche artistique, par le prisme du travail en train de se faire**

Par Pauline BOIVINEAU

Maîtresse de conférences, UCO - CHUS

Et Nathalie SCHIEB-BIENFAIT

Maîtresse de conférences HDR, Nantes Université – LEMNA

À L’ÉPREUVE DES FAITS

**Barèmes d’indemnisation et licenciement, quel bilan ?**

Par Brigitte PEREIRA

Professeur de droit, HDR, EM Normandie Business School, Metis Lab

**La création de l’Agence de l’innovation de défense : une innovation institutionnelle**

Par Laure COLIN et Hervé DUMEZ

i3-CRG, École polytechnique, CNRS, IP Paris

**Intrapreneuriat : la valeur de l’expérience**

Par Christophe DESHAYES

Chaire Phénix, Mines Paris PSL

**Sanctionner pour contraindre ou pour se comprendre ?**

**Répondre aux demandes de sanction en entreprise selon le type de règle et de faute**

Par Alain JAN-KERGUISTEL,

Excelia Business School, CERIIM

Bérangère CONDOMINES

Conservatoire national des arts et métiers de Paris

Et Émilie HENNEQUIN

École de Management de la Sorbonne de l’Université Paris 1 Panthéon-Sorbonne

**MOSAÏQUE**

**GC\_2024\_03\_06\_M1.pdf**

**Entre réalisation de soi et utilité sociale : comment trouver du sens au travail aujourd’hui ?**

À propos de l’ouvrage d’Anthony Hussenot, ***Pourquoi Travailler ?* *Place et rôle du travail dans un monde en mutation***, Éditions EMS, 198 p.

Lucie NOURY

Audencia Business School

**GC\_2024\_03\_06\_M2.pdf**

**Sans fleurs, ni couronnes : l’enterrement de la mine**

À propos de l’ouvrage de Philippe ARTIÈRES, ***La mine en procès, Fouquières-lès-Lens, 1970***, anamosa, 2023, 256 p.

Frédéric GARCIAS

Affiliation

**GC\_2024\_03\_06\_M3.pdf**

**Un management incarné**

À propos de l’ouvrage de Jean-Michel FRIXON, ***L’ouvrier qui murmurait à l’oreille des cadres***, Nombre7 éditions, 2023, 174 p.

Jean-Michel SAUSSOIS

ESCP Business School

**GC\_2024\_03\_01.pdf**

**Les laboratoires de recherche artistique, par le prisme du travail en train de se faire**

Par Pauline BOIVINEAU

Maîtresse de conférences, UCO - CHUS

Et Nathalie SCHIEB-BIENFAIT

Maîtresse de conférences HDR, Nantes Université – LEMNA

Face aux enjeux liés d’insertion professionnelle des jeunes artistes et de permanence artistique, cet article aborde la problématique de la pratique de la recherche artistique et de ses conditions de mise en œuvre, à partir d’une démarche ethnographique, menée au sein d’un laboratoire éphémère de recherche intergénérationnelle et pluridisciplinaire (danse et dessin). Y sont interrogées les conditions de la création et de la reproductibilité de ces laboratoires, dans un contexte de remise en cause du modèle actuel de création et diffusion en France. La caractérisation proposée témoigne de l’intérêt d’étudier la pratique de la recherche artistique par le prisme organisationnel. Elle permet d’identifier les pratiques de travail et de repérer des leviers de professionnalisation pour les jeunes artistes.

**GC\_2024\_03\_02.pdf**

**Barèmes d’indemnisation et licenciement, quel bilan ?**

Par Brigitte PEREIRA

Professeur de droit, HDR, EM Normandie Business School, Metis Lab

L’une des ordonnances du 22 septembre 2017 a consacré un barème déterminant l’indemnité que doit verser l’employeur à un salarié lorsqu’il le licencie sans cause réelle et sérieuse, ou abusivement. Ce barème s’impose aux juges qui condamnent l’employeur à indemniser le salarié injustement licencié. Le niveau d’indemnisation est désormais strictement encadré. La somme pouvant être versée est soumise à un plancher et à un plafond. L’objectif de notre étude est d’abord de mettre en évidence les conséquences de l’application, mais aussi de la non-application, du barème d’indemnisation des licenciements sans cause réelle et sérieuse. En effet, si le barème d’indemnisation des licenciements abusifs est appliqué, quelles sont les réelles incidences en matière d’embauche ? Or, sans que l’embauche ne soit facilitée, on assiste à une ineffectivité du barème et corrélativement à une instabilité des décisions de justice affectant les relations entre employeurs et salariés.

**GC\_2024\_03\_03.pdf**

**La création de l’Agence de l’innovation de défense : une innovation institutionnelle**

Par Laure COLIN et Hervé DUMEZ

i3-CRG, École polytechnique, CNRS, IP Paris

L’Agence de l’innovation de défense (AID) est créée en 2018. Il s’agit d’une innovation institutionnelle dans un domaine, celui de la défense, structuré et stable. L’agence créée a pour objectif de regrouper au sein d’une même structure les anciens dispositifs de gestion épars au sein du ministère en matière d’innovation, ainsi que les nouveaux dispositifs d’innovation « ouverte ». Ces derniers visent à capturer et exploiter rapidement les innovations issues d’acteurs du domaine civil. Comment analyser le processus ayant conduit à une telle innovation ? Dans cet article, nous nous proposons, à partir d’une narration de la création de l’AID et d’une série d’entretiens menés auprès d’acteurs du milieu de la défense, de montrer, d’une part, que cette innovation est le résultat d’une cristallisation, et, d’autre part, de mettre en évidence trois dilemmes, en écho au titre du livre de Christensen (Christensen, 1997), propres à une innovation institutionnelle : celui de la création subtile ou restructurante ; celui de l’adaptation ou de la création ; celui, enfin, de l’attèlement. L’étude de cas permet d’enrichir la théorie de l’innovation institutionnelle formulée par Van de Ven et Hargrave (Van de Ven et Hargrave, 2004 ; Hargrave et Van de Ven, 2006), qui n’identifiait qu’un de ces dilemmes (adaptation versus création) repensé à partir de la notion d’innovation subtile.

**GC\_2024\_03\_04.pdf**

**Intrapreneuriat : la valeur de l’expérience**

Par Christophe DESHAYES

Chaire Phénix, Mines Paris PSL

L’intrapreneuriat est de plus en plus favorisé par les entreprises. Elles sont ainsi nombreuses à avoir lancé des dispositifs de recrutement et d’accompagnement de collaborateurs, appelés programmes d’intrapreneuriat, par lesquels elles espèrent attirer des idées nouvelles portées par des candidats intrapreneurs peu expérimentés qu’elles se chargent de former, de coacher, de mentorer, en s’inspirant des méthodes et de l’imaginaire de l’écosystème start-up. C’est ce que nous appelons l’intrapreneuriat néophyte. D’autres entreprises lancent plus discrètement des initiatives entrepreneuriales opportunistes, confiées à des intrapreneurs plus expérimentés, et gérées dans d’autres dispositifs. Nos recherches qui s’appuient sur différentes études de cas en France montrent une grande différence de création de valeur entre ces deux catégories d’initiatives intrapreneuriales et les différentes catégories de dispositifs, les différents types de profils intrapreneuriaux. La comparaison est poursuivie au travers des quatre paradigmes de l’entrepreneuriat que sont l’identification de l’opportunité, l’émergence d’une organisation, la création de valeur, et l’innovation, mobilisés pour l’occasion. Elle suggère des explications peu documentées jusqu’ici, entre ces performances si contrastées, en termes de parcours professionnel des différents types d’intrapreneurs, de nature et d’origine de l’innovation, et son niveau d’imbrication dans l’organisation.

**GC\_2024\_03\_05.pdf**

**Sanctionner pour contraindre ou pour se comprendre ?**

**Répondre aux demandes de sanction en entreprise selon le type de règle et de faute**

Par Alain JAN-KERGUISTEL,

Excelia Business School, CERIIM

Bérangère CONDOMINES

Conservatoire national des arts et métiers de Paris

Et Émilie HENNEQUIN

École de Management de la Sorbonne de l’Université Paris 1 Panthéon-Sorbonne

Les sanctions en France n’ont pas changé depuis les règlements d’atelier du XIXe siècle. Elles adoptent le seul registre répressif, alors que, juridiquement, la sanction connaît d’autres formes associées à d’autres finalités. Nous proposons de questionner cette stabilité en partant d’une analyse des demandes de sanction. Ces demandes sont-elles toutes en phase avec un projet répressif ? S’inscrivent-elles dans une dimension restitutive en offrant une occasion de renégociation des règles ? En d’autres termes, suggèrentelles une évolution afin de s’adapter aux nouvelles réalités du travail ? Pour répondre à ces questions, dans cet article, premièrement, nous décrivons conceptuellement la diversité des types de fautes, de règles et de sanctions. Deuxièmement, nous montrons les liens possibles entre les types de fautes, de règles et de sanctions. Ces liens révèlent des problèmes disciplinaires bien distincts pas tous cohérents avec un projet répressif. Troisièmement, nous analysons les résultats d’une recherche menée à partir des données collectées lors de 27 entretiens auprès de destinataires de demandes de sanction. Ces données valident un cadre d’analyse des demandes de sanction, et permettent de préconiser une nouvelle modalité de sanction.