

# Sommaire

<b>Avant-propos .....</b>	<b>9</b>
---------------------------	----------

*Yves-Frédéric Livian*

<b>Introduction générale .....</b>	<b>15</b>
------------------------------------	-----------

*Camille de Bovis, Sylvaine Mercuri Chapuis et Ewan Oiry*

## PARTIE 1.

### **Des concepts pour penser les organisations et les Ressources Humaines**

<b>Chapitre 1. Les « organisations productrices d’incompétence » : un texte méconnu, permettant de transmettre une vision critique et constructive de la compétence .....</b>	<b>23</b>
---	-----------

*Christian Defélix et Pierre-Yves Sanséau*

Introduction .....	23
--------------------	----

1. Les organisations productrices d’incompétence : un éclairage critique des pratiques compétences .....	24
---	----

2. La transmission d’une approche critique de la compétence : une mission délicate mais possible .....	29
---	----

Conclusion .....	33
------------------	----

Bibliographie.....	34
--------------------	----

<b>Chapitre 2. Les logiques d’action, un concept pour penser les aspirations dans le déploiement d’une GPEC .....</b>	<b>37</b>
---	-----------

*Stéphane Bellini*

Introduction .....	37
--------------------	----

1. Les logiques d’action .....	37
--------------------------------	----

6 ■ DIALOGUES ET PERSPECTIVES AUTOUR DE L'ŒUVRE D'Y.-F. LIVIAN

2. La capacité heuristique des logiques d'action à l'épreuve d'un cas .....	41
3. Les logiques d'action, un cadre explicatif des aspérités des transitions professionnelles.....	45
4. L'engagement d'un débat avec l'hypermodernité.....	47
Conclusion .....	47
Bibliographie.....	48

**Chapitre 3. Activité et pouvoir d'agir :  
points centraux du management.....51**

*Jocelyne Yalenios*

1. L'importance de prendre en compte le réel de l'activité et le contexte d'activité dans l'appréciation de la valeur individuelle.....	51
2. Lien avec la clinique de l'activité : le pouvoir d'agir (Clot, 2006, 2008).....	55
3. Perspectives de recherches.....	59
Bibliographie.....	60

**PARTIE 2.**

**Des concepts pour enrichir les perspectives critiques**

**Chapitre 4. Un regard bienveillant et critique  
sur les modes de management.....65**

*Florence Palpacuer*

1. « Des progrès... mais peut mieux faire » : GRH et perspectives critiques en France, essai de bilan .....	66
2. Pour une approche inclusive des approches critiques en management.....	68
3. Concilier critique et bienveillance .....	70
Bibliographie.....	74

**Chapitre 5. Avec Yves-Frédéric Livian,  
continuons à penser la GRH .....77**

*Julienne Brabet et Amélie Seignour*

Introduction.....	77
1. La construction des savoirs en GRH – Julienne Brabet.....	78
2. Le voyage de la culture en terres de management – Amélie Seignour .....	83
Conclusion .....	87
Bibliographie.....	88

**Chapitre 6. La contribution de la pédagogie des études de cas critiques à la formation des managers responsables .....91**

*Inès Dhaouadi, Sylvaine Mercuri Chapuis et Nathalie Tessier*

Introduction.....	91
1. Le projet embryonnaire, le démarrage.....	92
2. Anthologie du projet.....	94
3. 2021 : Expérimentation auprès des apprenants – Retours d’expériences.....	98
Conclusion et perspectives.....	103
Bibliographie.....	104

**PARTIE 3.**

**Des concepts pour appréhender l’Afrique et le management interculturel**

**Chapitre 7. Du contexte à la contextualisation ou leçons autour d’une assiette de pâtes ouagalaise ..... 109**

*Marc Bidan*

Bibliographie.....	114
--------------------	-----

**Chapitre 8. Contextualisation et enracinement du management en Afrique ..... 115**

*Emmanuel Kamdem*

Introduction.....	115
1. Présentation des travaux d’Yves-Frédéric Livian utilisés dans le chapitre.....	116
2. Mise en perspective avec mes travaux mobilisés dans le chapitre.....	121
3. Discussion autour des travaux présentés.....	123
4. Perspectives de recherche sur le management en contexte africain.....	124
Bibliographie.....	125

**Chapitre 9. Yves-Frédéric Livian : un sociologue des organisations au pays du management international.....129**

*Jean-François Chanlat*

Introduction.....	129
1. La culture : un concept à manier avec prudence et délicatesse.....	131
2. La notion de compétence interculturelle : une notion à réviser.....	135
3. La nécessité d’une recherche enracinée en gestion internationale : le cas africain.....	138

Conclusion .....	140
Bibliographie.....	141
<b>Chapitre 10. Apports et limites des comparaisons interculturelles. L'ajustement de la GRH à des contextes nationaux différents .....</b>	<b>147</b>
<i>Alain Roger</i>	
1. L'autonomie et les règles de fonctionnement .....	148
2. Les modes d'évaluation et de gestion des carrières .....	150
3. La motivation et la qualité des relations internes.....	153
Bibliographie.....	155
<b>Chapitre 11. Management interculturel en chaîne « globale » de valeurs : cas critique du dispositif de « commerce partagé » .....</b>	<b>159</b>
<i>Didier Prince-Agbodjan</i>	
Introduction.....	159
1. Yves-Frédéric Livian et sa critique du modèle hofstédien.....	161
2. Analyse ethnométhodologique d'un cas de management interculturel.....	162
3. Une analyse alternative du management interculturel : culture polyfactorielle et stratégies interculturelles .....	163
Discussion conclusive : le « commerce partagé » ou « échange de monde et change le monde ! » .....	173
Bibliographie.....	174
<b>Chapitre 12. Compagnonnage au long cours entre un Professeur et son étudiant .....</b>	<b>179</b>
<i>Paul-Marc Collin</i>	
1. Étapes du compagnonnage avec Yves-Frédéric Livian.....	179
2. Préoccupation commune autour de la Théorie de l'Acteur-Réseau.....	181
3. Yves-Frédéric Livian et le Management international.....	182
Bibliographie.....	183
<b>Bibliographie Yves-Frédéric Livian .....</b>	<b>185</b>
Articles.....	185
Communications .....	187
Ouvrages ou chapitre dans des ouvrages .....	190
<b>Présentation des auteurs.....</b>	<b>195</b>