

L a lettre du

Centre d'Etudes
et de Recherche
sur les Organisations et
la Gestion

CEROG

N°23 – Janvier 2007

SOMMAIRE

Soutenances de thèses	p.1
Soutenances d'habilitations à diriger des recherches	p.3
Ouvrages & Chapitres d'ouvrages	p.4
Articles	p.4
Communications	p.4
Cahiers de recherche	p.5
Prix et récompenses	p.6
Nominations	p.6
Participations à des jurys de thèses ou d'habilitations à diriger des recherches	p.6
Séjours de recherche & Tutorats	p.6

SOUTENANCES DE THESEES

BUISSON Marie-Laure : « *La légitimité intra-organisationnelle des pratiques de gestion. Le cas de l'introduction de l'évaluation et de la rémunération des performances dans les Organismes de Sécurité Sociale français* », thèse soutenue le 1^{er} décembre 2007 avec la mention très honorable et les félicitations du Jury. Proposition pour le Prix de Thèse.

Directeur de recherche : Martine BRASSEUR

Jury : Pierre LOUART, Jean-Michel PLANE, Didier RETOUR, Maurice THEVENET

Résumé : L'objectif de cette thèse est de contribuer à la construction du concept de légitimité intra-organisationnelle des pratiques de gestion. Bien que des théorisations et études empiriques sur la légitimité organisationnelle émergent en sciences de gestion, la légitimité accordée par les parties prenantes internes à l'organisation reste à explorer. Dans ce cadre, le courant néo-institutionnaliste souligne les difficultés intra-organisationnelles inhérentes à la quête de légitimité auprès des parties prenantes externes, et incite à de plus amples explorations. L'étude du cas de l'introduction de pratiques d'évaluation et de rémunération des compétences et des performances au sein de trois Organismes de Sécurité Sociale français, nous permet d'observer la nature et les dimensions de la légitimité intra-organisationnelle à l'œuvre. Les résultats, obtenus sur la base d'une analyse qualitative, mettent en exergue une diversité et une variabilité des types de légitimité selon les organismes étudiés, mais peu de variance au niveau des profils des répondants. Ces résultats nous conduisent à questionner l'impact du système de valeurs organisationnel sur les types de légitimité évoqués et leur priorisation. En outre, les résultats confirment que la légitimité intra-organisationnelle est une véritable problématique de gestion des ressources humaines. En effet, ce sont moins les outils de gestion adoptés qui suscitent des questionnements, que la manière dont les responsables les mettent en œuvre, et réussissent ou non à les intégrer au contexte spécifique de l'organisation. Dans ce cadre, il apparaît que la gestion de la légitimité cognitive des pratiques est primordiale, car sans elle, l'appropriation des outils nouvellement adoptés restera vaine. Finalement, l'adoption d'outils de gestion issus du privé par les organisations de service public, bien que reflétant une réelle quête de légitimité de « gestionnaire » de ces dernières, questionne la transférabilité des pratiques.

MACHAT Sarah, « *Deux approches de l'anticipation de la rupture de la relation client-fournisseur : le cas d'une entreprise de services* », thèse soutenue le 10 octobre 2007

avec la mention très honorable et les félicitations du jury.

Directeur de recherche : Jean-Louis CHANDON

Jury : Carole ALCOVER, Pierre DESMET, Pierre-Louis DUBOIS, Dwight MERUNKA, Francis SALERNO

Résumé : Cette recherche vise à identifier les comportements du client et les éléments qui précèdent la rupture de la relation client-fournisseur. Pour cela, une revue de la littérature a été menée, mobilisant les travaux de l'IMP ainsi que la littérature en Marketing des services, qui placent au centre de l'analyse l'interaction et les épisodes de la relation. Deux approches de l'anticipation de la rupture de la relation client-fournisseur sont alors proposées. La première postule l'existence de trois classes de relations et la seconde propose un modèle explicatif de la probabilité de maintien de la relation client-fournisseur.

Pour tester ces deux approches deux études quantitatives ont été menées. La première repose sur l'analyse des bases de données internes d'un fournisseur, réalisée grâce à la méthodologie des analyses de survie. La seconde est une étude par questionnaire menée auprès des clients du même fournisseur.

Les résultats montrent qu'il existe trois classes de relations : les relations stables, les relations menacées dans lesquelles les clients planifient la rupture, et les relations menacées dans lesquelles la rupture est imminente. Elles se distinguent par les niveaux de satisfaction relationnelle, de confiance et d'engagement des clients mais également par leur comportement de réclamation (non suivi d'un traitement ou suivi d'un traitement insatisfaisant), et leur comportement de négligence de la relation. La localisation des clients au sein d'une de ces trois classes s'explique par la présence de déterminants de la rupture liés au fournisseur qui ont une influence négative sur la satisfaction relationnelle, et par conséquent sur la probabilité de maintien de la relation client-fournisseur.

DU BOYS Céline, « *Rôle des conflits d'agence, de la structure d'actionariat et des mécanismes de gouvernance sur les politiques de distribution : Application aux décisions de dividende et de rachat d'actions des sociétés françaises cotées* », thèse soutenue le 27 octobre 2007 avec la mention très honorable et les félicitations du jury.

Directeur de recherche : Pierre BATTEAU

Jury : Michel ALBOUY, Gérard CHARREAUX, Véronique BESSIERE, Patrick ROUSSEAU

Résumé : L'objectif de cette thèse est de mieux appréhender les décisions de distribution de liquidités aux actionnaires dans le cadre de la théorie de l'agence, ainsi que le choix de l'instrument de distribution : dividende ou rachat d'actions.

L'influence des conflits entre actionnaires et dirigeants, mais aussi de ceux entre actionnaires majoritaires et minoritaires est analysée. Cela nécessite la prise en compte des déterminants de l'intensité de ces conflits, mais aussi du système de gouvernance auquel est soumis l'entreprise. A travers une étude empirique sur les sociétés françaises du SBF250, nous montrons la pertinence de ce cadre théorique, mais aussi les limites, en France, de l'utilisation des politiques de distribution pour résoudre les conflits d'agence, faute de mécanismes de gouvernance alternatifs et efficaces.

TSONI Christina, « *Action managériale et appropriation individuelle d'un changement organisationnel imposé* », thèse soutenue le 7 septembre 2007 avec la mention très honorable et les félicitations du jury.

Directeur de recherche : Lucien VERAN

Jury : Jean-Louis CHANDON, Yves DUPUY, Eric FIMBEL, Gilles PACHE, Emmanuelle REYNAUD

Résumé : Dans le cadre des changements décidés par le management sans la participation des agents, l'appropriation du changement par les acteurs organisationnels devient un préalable au succès du changement. Dans ce contexte, en adoptant une approche intégratrice des niveaux organisationnel et individuel, la thèse se propose d'examiner l'effet de l'action managériale sur le processus individuel d'appropriation d'un changement imposé. Pour ce faire, trois études empiriques sont menées.

La première étude, une étude d'archives, a pour objectif de qualifier le type de changement qui sera étudié et d'identifier les moyens mobilisés par le management pour sa mise en place. S'agissant d'un changement informatique, les moyens de conduite mobilisés sont ceux communément utilisés dans le cadre des projets de ce type.

La deuxième étude empirique, une étude qualitative par entretiens semi-directifs se consacre aux personnes affectées par le changement. Elle a pour objectif d'examiner la manière dont elles appréhendent le concept d'appropriation et d'identifier les variables qu'elles y associent. Grâce à une analyse de contenu thématique, quatre variables individuelles et quatre variables organisationnelles associées à ce concept sont identifiées.

Enfin, la troisième étude, une étude quantitative par questionnaire teste un modèle explicatif de l'appropriation individuelle d'un changement imposé. Dans ce modèle, les variables individuelles sont des variables explicatives de l'appropriation tandis que les variables organisationnelles sont des variables modératrices.

Selon les principaux résultats de la recherche, deux dimensions sont reconnues au concept d'appropriation, à savoir la préférence et la maîtrise, tandis que les effets modérateurs des variables organisationnelles sont globalement validés.

Les principaux apports de la recherche consistent en une meilleure appréhension de la dimension psychologique de l'appropriation et en la mise en valeur du rôle de l'action managériale dans le processus individuel d'appropriation.

BADER Fatima, « *Les facteurs individuels et organisationnels contribuant au développement de l'employabilité* », thèse soutenue le 20 octobre 2007 avec la mention très honorable et les félicitations du jury.

Directeur de recherche : Jean-Marie PERETTI

Jury : Martine BRASSEUR, Françoise DANY, Alain ROGER, Aline SCOUARNEC

Résumé : Cette recherche porte sur l'employabilité. En effet, dans un environnement économique caractérisé par des changements constants, où l'entreprise ne peut plus garantir à son salarié un emploi à vie, le passage de la sécurité de l'emploi à la sécurité de l'employabilité devient impératif. Le concept d'employabilité reflète la capacité relative que possède l'individu à obtenir un emploi satisfaisant, soit à l'intérieur ou à l'extérieur de son entreprise.

Dans notre thèse, nous avons cherché à comprendre quels sont les éléments qui contribuent au développement de l'employabilité du salarié. Une étude quantitative auprès de deux cent vingt-quatre cadres a permis de tester notre modèle de recherche construit à partir d'une revue de la littérature. Le test de ce modèle relève que parmi les sept déterminants retenus, ce sont la personnalité proactive et les réseaux sociaux intra-organisationnels instrumentaux qui expliquent le plus l'employabilité. Les résultats obtenus confirment la multidimensionnalité du concept d'employabilité. Il est à cinq dimensions : l'« expertise professionnelle », l'« équilibre », l'« esprit collectif », l'« anticipation et optimisation » et la « flexibilité personnelle ».

NEGRIER Fabienne épouse BASTID, « *La réussite de carrière des cadres : Une approche selon le genre par la méthode des récits de vie* », thèse soutenue le 30 novembre avec la mention très honorable et les félicitations du jury.

Directeur de recherche : Alain ROGER

Jury : Martine BRASSEUR, Loïc CADIN, Patrick GILBERT, Frédérique PIGEYRE

Résumé : Cette recherche concerne la réussite de carrière des cadres étudiée selon le genre. En effet, les organisations se sont profondément transformées et il est utile de questionner la façon de penser la carrière, entre la vision traditionnelle et la vision transformée des nouvelles carrières. La population des cadres connaît des changements profonds parmi lesquels la féminisation, mais féminisation ne rime pas avec homogénéisation et les carrières des femmes cadres demeurent différentes de celles des hommes. Les inégalités subsistent souvent. Cette féminisation participe également aux changements qui affectent les modèles de carrière de l'ensemble des cadres et notamment leurs attentes d'équilibre entre travail et hors travail.

La thèse se propose, par la méthode des récits de vie, d'identifier pourquoi et en quoi le genre influence la réussite de carrière. Une première approche permet de préciser les conceptions de cette réussite pour des femmes et les hommes cadres, d'introduire une dimension d'équilibre entre les sphères professionnelle et privée et de montrer que la problématique de cet équilibre se pose vraisemblablement en des termes différents pour les femmes et les hommes. Les résultats de l'étude empirique par la méthode des récits de vie montrent comment les conceptions de la carrière et de la réussite de carrière des cadres ont évolué. Une modélisation des logiques d'actions qui mènent à la réussite de carrière est proposée avec une mise en évidence des différences de comportement des femmes et des hommes.

Les apports principaux de cette recherche sont la clarification et l'étude d'un concept selon le genre, variable encore peu prise en compte en sciences de gestion, l'utilisation d'une méthodologie originale et la modélisation des logiques d'actions qui mènent des cadres, femmes et hommes, sur le chemin de la réussite de carrière.

BACHA Eliane, « *L'impact des systèmes d'information sur la performance de la compétence centrale et activités de support de l'entreprise* », thèse soutenue le 29 novembre 2007 avec la mention honorable.

Directeur de recherche : Gilles VAN WIJK en co-direction avec Isabelle WATTIAU

Jury : Jacky AKOKA, Serge BAILE, Jacques-André BARTOLI, Geneviève FERAUD

Résumé : Les investissements des entreprises dans les systèmes d'information sont considérables. Selon leur secteur d'activité et selon leur maturité, elles consacrent entre 1 et 15% de leur chiffre d'affaires au budget des systèmes d'information (matériel, logiciel, ressources humaines, prestations de services). Les décisions des entreprises relatives au montant et à la répartition de ces moyens importants deviennent par la même plus conséquentes. Il devient crucial de fournir aux entreprises des éléments d'appréciation de l'impact des investissements sur leur performance. En particulier, l'effort peut être consenti plutôt au niveau du soutien de la compétence centrale ou, au contraire, en termes de systèmes d'information liés aux activités de support.

L'objet de cette recherche consiste à comparer l'influence des systèmes d'information sur la performance de la compétence centrale et celle des activités de support. A cet effet, de nouvelles définitions sont proposées pour les concepts de la compétence centrale et des activités de support. Une analyse des travaux des chercheurs concernant l'impact des systèmes d'information sur la performance de l'entreprise est réalisée. Un recensement des variables, utilisées dans la littérature pour mesurer l'effort en systèmes d'information, est réalisé afin de déterminer les variables pertinentes pour notre recherche. L'administration d'un questionnaire a permis de recueillir des données auprès d'entreprises privées dans les secteurs des services et de l'industrie. L'analyse quantitative de ces données a montré que les systèmes d'information ont un impact relativement plus important sur la performance de la compétence centrale que sur celle des activités de support, en particulier sur l'exclusivité et la création de valeur, composantes de la compétence centrale. Ces résultats sont analysés et des axes de recherche future sont tracés.

ZIEMANN Volker, « *Allocation d'actifs au-delà de Markowitz* », thèse soutenue le 7 novembre 2007 avec mention très honorable et les félicitations du jury.

Directeur de recherche : Patrick ROUSSEAU

Jury : Pierre BATTEAU, René GARCIA, Patrick NAVATTE

Cette thèse a pour objet de réhabiliter la théorie de gestion de portefeuille basée sur l'arbitrage entre le gain attendu d'un investissement et le risque associé.

Selon le modèle fondateur de ce domaine de recherche académique, proposé par Harry Markowitz dans les années 1950, le gain attendu et le risque sont représentés par la moyenne et l'écart-type empiriques de l'actif. Cette méthodologie soulève deux problèmes principaux empêchant le modèle d'être appliqué en pratique: i) dans le cadre de maximisation d'utilité la moyenne et l'écart-type ne déterminent le couple gain-risque que sous des hypothèses très fortes et très peu réalistes et ii) l'incertitude vis-à-vis des paramètres et la non-stationnarité de ceux-ci. La thèse s'organise en quatre chapitres. Les deux premiers chapitres discutent l'allocation optimale d'un investisseur lorsque l'on relâche simultanément l'hypothèse d'une fonction d'utilité quadratique et celle de la normalité des rendements d'actif. La fonction objectif dépend alors des moments d'ordre supérieur ce qui fait de l'estimation des paramètres un enjeu considérable. Par conséquent, le chapitre propose d'imposer des structures dans les estimateurs et analyse l'arbitrage qu'il y a entre le risque d'estimation et le risque de modèle. L'application numérique suggère que l'emploi de tels estimateurs, comparés aux estimateurs de l'échantillon, génère des gains d'utilité statistiquement significatifs et amène à des portefeuilles plus stables dans le temps. Le deuxième chapitre s'appuie sur l'estimation des rendements moyens basée sur l'équilibre gain-risque. Nous reprenons le modèle de Black et Litterman (1992) et proposons ainsi une extension du modèle en introduisant les moments d'ordre trois et quatre dans l'équilibre gain-risque. Nous montrons ensuite que ce modèle bayésien conduit à des bénéfices significatifs en terme de performance réalisée. Alors que les deux premiers chapitres prennent la normalité dans les rendements des actifs comme donnée, le troisième chapitre étudie les bénéfices d'une allocation lorsque l'individu force la distribution du portefeuille final à être asymétrique en introduisant des produits dérivés dans l'univers d'actifs. Nous montrons également que l'asymétrie, et donc un troisième moment non nul, est plus particulièrement importante en présence d'un passif. Enfin, dans le dernier chapitre, nous tenons compte explicitement de la présence d'un passif dans la mesure où le modèle moyenne-variance en fait abstraction. En effet, dans sa forme traditionnelle, il s'agit d'un modèle de gestion d'actifs qui ne prend pas en compte de la structure du capital de l'individu. Il ne suppose notamment pas la présence d'un passif. Par conséquent, nous montrons que la dynamique du passif a un impact significatif sur la décision et aussi sur la richesse nette de l'individu.

DINÉ Sébastien, « *Gestion des conflits interpersonnels dans les organisations : dynamique interactionnelle et modes de résolution.* », thèse soutenue le 10 décembre 2007 avec la mention très honorable et les félicitations du jury.

Directeur de recherche : Martine BRASSEUR

Jury : Yvonne GIORDANO, Pierre LOUART, Sylvie ROUSSILLON, Maurice THEVENET, Jean-Jacques WITTEZAELE

Résumé : Cette recherche concerne les conflits entre personnes dans le milieu professionnel. Nous nous sommes concentrés sur les situations où les individus agissent « en leur nom », étant de même niveau hiérarchique ou non. Les managers passeraient une grande partie de leur temps à gérer ce type de situation, pourtant ces conflits seraient rarement appréhendés de la manière dont les ouvrages le suggèrent. Cette pratique pourrait être liée au fait que les ouvrages théoriques fournissent peu de « tactiques » directement applicables et que les manuels pratiques restent indiqués pour des contextes spécifiques. Cette recherche doctorale se propose alors d'élaborer une grille de décodage des situations conflictuelles afin de permettre au praticien de « dé-complexifier » de manière interprétative les situations de conflits entre personnes. La finalité étant d'optimiser l'efficacité de la gestion des relations désignées comme conflictuelles. Nous nous sommes appuyés pour cela sur la démarche d'intervention proposée par les chercheurs de l'« École de Palo Alto » (Bateson, Jackson, Watzlawick) dans le domaine de la thérapie familiale.

Par le biais de la méthode des cas, nous proposons dix situations de conflit qui nous permettent d'illustrer et d'étayer une grille d'interprétation des dynamiques d'interactions conflictuelles. Cette recherche fournit de multiples apports. Une définition du conflit non normative et « pragmatique » est ainsi proposée. Une conception systémique des relations permet de dépasser la recherche d'un bouc émissaire dans le conflit pour rendre compte de la nécessité d'une délimitation plus large des acteurs concernés dans ce type de phénomène. Des implications en terme de management d'équipe sont également dégagées. Enfin, nous interrogeons la place de la subjectivité de l'intervenant (ou du chercheur) pour éclairer le fonctionnement d'un système de relations d'acteurs organisationnels.

SOLDO Edina, « *L'évaluation stratégique des politiques culturelles françaises : une approche par les finances et les pratiques* », thèse soutenue le 17 novembre 2007 avec la mention très honorable et les félicitations du jury.

Directeur de recherche : Robert FOUCHET en co-direction avec Gilbert BENVAYOUN

Jury : Xavier DUPUIS, Patrick ROUSSEAU, Yves EVRARD, Pierre-Jean BENGHOZI

Résumé : Le travail réalisé ici constitue à la fois une réflexion théorique et méthodologique autour du concept de performance, adapté à l'intervention publique française et à son financement dans le domaine des arts et de la culture. L'évolution du concept de culture, l'élargissement du champ de la politique culturelle et de ses objectifs notamment, la prise en compte de la durabilité des effets culturels, ainsi que le phénomène de décentralisation de son financement public, sont les axes principaux au sein desquels s'inscrit cette réflexion. Les collectivités territoriales et principalement les communes, sont devenues aujourd'hui les acteurs majeurs de la politique culturelle française. Elles peuvent être considérées comme des acteurs autonomes qui développent des stratégies propres. Dans le cadre de l'évaluation de leurs politiques culturelles, l'identification et la prise en compte des stratégies apparaît donc essentielle. Résultant souvent de la pratique des acteurs, plus que d'une formalisation et d'une planification réelle, les stratégies culturelles mises en œuvre sont un compromis entre des stratégies délibérées et des stratégies émergentes. L'analyse managériale dans une perspective des pratiques offre dès lors un cadre théorique et méthodologique pertinent à l'évaluation de la performance durable de la politique culturelle. L'analyse des finances publiques, à travers la construction d'indicateurs de moyens et de résultats, permet de mettre en lumière les stratégies des collectivités publiques. Elle doit toutefois être complétée par une démarche qualitative sous forme d'entretiens avec les acteurs concernés. Sur la base des données statistiques chronologiques du Département des Etudes et de la Prospective du Ministère de la Culture, l'évolution de la politique culturelle française fait l'objet d'une analyse macroscopique depuis 1959. Les grands postes des dépenses culturelles publiques du ministère de la Culture, des administrations centrales et des collectivités territoriales sont présentés dans une perspective historique, permettant d'identifier la montée en puissance du rôle des communes dans ce champ. Une évaluation spécifique des dépenses et de la performance durable de la politique culturelle de la commune d'Aix-en-Provence, constitue la dernière partie de ce travail. Elle s'appuie sur une analyse fine des données budgétaires, recueillies au sein des comptes administratifs de cette municipalité depuis 1970. L'évolution des choix financiers traduisant celles des orientations politiques, un ensemble de critères d'évaluation, construits au regard des objectifs des politiques culturelles locales et des besoins des territoires, permet ainsi de bâtir une grille d'évaluation adaptée aux besoins des acteurs culturels.

SOUTENANCES D'HABILITATIONS A DIRIGER DES RECHERCHES

Claude ROCHET, « *Le management public comme science morale – Un programme de recherche pour le management public* », Habilitation à diriger des recherches soutenue et obtenue le 8 décembre 2007 à l'Institut de Management Public et de Gouvernance territoriale.

Directeur de recherche : Robert FOUCHET

Jury : Philippe HERMEL, Jean DESMAZES, Jean-Rodolphe LOPEZ, Geert BOUCKAERT, Jacques GAGNON.

Caroline GAUTHIER, « Choisir et mettre en œuvre le développement durable de l'entreprise », Habilitation à diriger des recherches soutenue et obtenue le 8 octobre 2007 à l'IAE d'Aix en Provence.

Directeur de recherche : Emmanuelle Reynaud

Jury : Pierre BATTEAU, Jean-Louis CHANDON, Alain-Charles MARTINET, Roland PEREZ, Jean-Claude TARONDEAU

OUVRAGES & CHAPITRES D'OUVRAGES

Bensimon S., Blard P.-J., Blohorn-Brenneur B., Bordet J., Champagne G., Ganacia D., Pekar Lempereur A., Salzer J. (2007), « La Médiation Modes d'Emploi », Editions A2C MEDIAS, septembre.

Dherment-Frère I. (2007), « Maîtrise d'ouvrage et ERP : processus logistiques, comptables et financiers », Editions Hermes-Lavoisier, septembre.

Fouchet R., Turc E. (2007). "LOLF and Changes in the French Public Sector: The Case of The Paul Cézanne University – Aix - Marseille III", in Longo, F. et Cristofoli D. (Eds.) Strategic Change Management in the Public Sector: An EFMD European Case-Book. Chichester: Wiley. p. 81-118.

Lacaze D. (2007), « Le recrutement et l'intégration » dans Master RH, Editeurs : Jacques Igalens et Alain Roger, Eska.

Machat S. (2007), « Vers l'anticipation de la rupture de la relation client-fournisseur », Chapitre 3 in 'Changement technique, changement social', L'harmattan.

Marais M., Reynaud E. (2007), « Etude de cas sur les parties prenantes, 'GDF : quand le secteur gazier se divise, les acteurs s'organisent' » in Olivier Joffre, Loïc Plé, Eric Simon, Cas en Management stratégique : autour du diagnostic, Edition EMS.

Metais E., Saïas M. (2007), « Gary HAMEL, un iconoclaste utile ? » in 'Les grands auteurs en stratégie', Gérard Charreaux, Patrick Joffre, Gérard Koenig, Editions EMS Management et Société, ISBN 978-2-84769-084-2.

Roger A., Igalens J. (2007), « Master Ressources Humaines », Editions ESKA, Manuel de GRH : Co-édition de l'ouvrage et rédaction de 5 sections : Histoire et facteurs d'évolution de la fonction, Appréciation du personnel, Analyse et évaluation des postes, Gestion des rémunérations, et Gestion des carrières.

Turc E., Baumard P. (2007). "Can Organizations Really Unlearn?" in McInerney, C.R. & Day, R.E. (Eds.). Re-thinking knowledge management: From knowledge objects to knowledge processes. Berlin: Springer-Verlag. p. 125-146.

ARTICLES

Amar A., Berthier L. (2007), « Le Nouveau Management Public : avantages et limites », *Revue Gestion et Management Public*, Décembre.

Bozzo C., Merunka, D., Moulins J.L. (2007), « Pocho Consumatori Fideli habitano in Paradiso », *Micro & Macro Marketing*, aXVI, n°2 (August), p. 223-247.

Buisson M.L. (2007), « Diffusion des logiques managériales et transférabilité des outils de GRH. De la légitimité intra-organisationnelle de la rémunération des performances dans le secteur public français », *Revue de Gestion des Ressources Humaines*, n°66 (octobre-novembre-décembre).

Diné S. (2007), « Conflit du travail : vers une forme d'expression interpersonnelle ? », *Revue multidisciplinaire sur l'emploi, le syndicalisme et le travail*, vol.2, n°2, p. 20-34.

Hamzaoui Essoussi L., Merunka D. (2007), « Consumers' product evaluations in emerging markets: does country of design, country of manufacture, or brand image matter? », *International Marketing Review*, 24, 4, p. 409-426.

Lacaze D. (2007), « La gestion de l'intégration en entreprise : l'apport du concept de socialisation organisationnelle », *Management et Avenir*, n°14, octobre, p. 9-26.

Lacaze D. (2007), « La socialisation organisationnelle, pour intégrer et fidéliser », *Entreprise et Carrières*, n°875, p. 36-37.

Llosa S., Orsingher C. (2007) "Guest Editors. Interdisciplinary insights on service activities." *International Journal of Service Industry Management*, Vol 18, n° 5.

Tiberghien B. (2007), « Gouvernance territoriale et gestion des risques naturels : le Management des Territoires à Dangerosité Inhérente », *Vie et Sciences Economiques, ANDESE*.

COMMUNICATIONS

Abdeljalil M. (2007), « Vers une modélisation de la réussite des Etrangers Hautement Qualifiés en France », *Séminaire doctoral du XVIIIe congrès de l'AGRH*, du 19 au 22 septembre, Fribourg.

Abdeljalil M., Cerdin J.-L. (2007), "Success of Highly Qualified Foreigners in France", Symposium Doing Well for the Growing Global Immigrant Labor Sector, *the 67th Annual Meeting of the Academy of Management*, 3-8 August, Philadelphia.

Albert N., Merunka D., Valette-Florence P. (2007), « The Feeling of Love Towards Brands: the French Touch », *ANZMAC 2007 Annual Conference*, December, Dunedin, New Zealand.

Alaux C. (2007), "A mixed marketing in the public sector: between democracy and efficiency: the case of municipal libraries in the city of Marseille", *EGPA 2007*, Septembre, Madrid.

Bartikowski B., Merunka D., Valette-Florence P. (2007), « L'attitude vis-à-vis des destinations touristiques : homogénéité de la pensée et diversité des préférences », *Les Troisièmes Rencontres Internationales De La Diversité*, Octobre, Corte.

Becheur I., Dib H., Merunka D., Valette-Florence P. (2007), "Emotions of Fear, Guilt or Shame in Anti-Alcohol Messages: Measuring Direct Effect on Persuasion and the Moderating Role of Sensation Seeking", *2007 European Conference of the Association for Consumer Research*, July, Milano, Università Bocconi, Italy.

Boujena O., Merunka D., Johnston W. (2007), "SFA benefits for customers: A Comparative study of sales managers and salespeople's perceptions", *American Marketing Association Relationship Marketing Conference*, December, Buenos Aires, Argentina.

Buisson M.L. (2007), « Diffusion des logiques managériales et transférabilité des outils de GRH », *18^{ème} Congrès de l'AGRH*, Université de Fribourg, 19-21 septembre.

Buisson M.L., Christin J. (2007), « Réflexions liminaires à l'étude des motivations d'adoption d'outils de gestion des seniors par les entreprises françaises », *18^{ème} Congrès de l'AGRH*, Université de Fribourg, 19-21 septembre.

Buisson M.L. (2007), « Du rôle des encadrants des organisations de service public dans la diffusion des logiques managériales. », *XIV^{ème} Journée d'études du GDR Cadres*, « Encadrer sous contraintes : les encadrants des organisations publiques », Université de Savoie – IREGÉ – IMUS, 6 et 7 décembre.

Buisson M.L. (2007), « Diffusion des logiques managériales et transférabilité des outils de GRH », *18^{ème} Congrès de l'AGRH*, Université de Fribourg, 19-21 septembre.

Cauvin E., Bruce N., Roberts M. (2007), « Effects of Financial vs. Non Financial Performance, Financial Measures' Performance, and Presentation Order on Corporate Managers' Performance Evaluations », *4th Workshop EIASM « Performance Measurement and Management Control »*, Nice, 26-28 Septembre.

Colle R., Merle A. (2007), « L'appropriation des outils marketing de fidélisation en GRH : le cas d'une taxinomie des stratégies de personnalisation », *XVIII^{ème} Congrès de l'AGRH*, 19-21 septembre, Université de Fribourg.

Dherment-Frère I. (2007), « Entre vocation extra-territoriale et ancrage local : quelle gouvernance pour les pôles de compétitivité », *colloque « Prospective et entreprise »*, Université Paris Dauphine, 6 décembre.

Dherment-Férère I. (2007), « Les pôles de compétitivité comme structures intelligentes ? », *Rencontres Intelligence Economique*, 5ème édition, « Intelligence économique, pôles de compétitivité...ici et ailleurs », Sophia Antipolis, 7 septembre.

Diné S. (2007), « L'approche systémique des communications dans l'analyse des conflits organisationnels entre personnes », *18^{ième} Congrès annuel de l'AGRH*, Fribourg, septembre.

Du Boys C. (2007), « Is Payout Policy Part of the Corporate Governance System? The Case of France », *4th Workshop on Corporate Governance, EIASM*, Bruxelles, 15 et 16 novembre.

Dufour L., Lacaze D. (2007), « L'intégration dans l'entreprise des jeunes à faible capital scolaire : un processus d'ajustement mutuel », *Actes du congrès AGRH*, Fribourg, Suisse.

Furrer O., Egri C., Ralston D., Danis W., Reynaud E., Naoumova I., Molteni M., Starkus A., Darder Fidel L., Dabic M., Perrinjaquet A. (2007), « Attitudes towards Corporate Responsibilities in Western Europe and in Central and Eastern Europe », *Academy of Management*, Philadelphia, august.

Guenoun M., Turc E. (2007), « Comparaison des pratiques de mesure et de management des performances dans les collectivités territoriales : une recherche appliquée avec l'INET et l'AFIGESE-CT », *1er Workshop du CERGAM*, Aix-en-Provence, 12 novembre.

Habib J., Scotti N. (2007), « Implementing Innovation in the Service Relationship : How Managing Change in French Healthcare Complex System ? The case of Personal Health Record (PHR) Project », *Annual Conference of European Group of Public Administration (EGPA), Public Administration and the Management of Diversity*, Madrid, Spain, 19-22 september.

Habib J., Caraguel V., Baets W. (2007), « The Use of New Technology in Higher Education: From Unlearning to wiki use Appropriation in a French Business School: a Case Study », *8th European Conference on Knowledge Management (ECKM)*, Barcelona, Spain, 6-7 september.

Huttin S. (2007) « The Three P's theory: new developments », *European Journal of Public Health*, presented at EUPHA meeting in Helsinki, october- november.

Jaoued L., Nyeck S., Smaoui L. (2007), « Impact of Windows Display on Consumer' Attitudes towards Brands » *Eirass conference, San-Fransisco*, 29 juin-2 juillet.

Jaoued L., Smaoui L. (2007), « Impact de la vitrine sur le comportement du consommateur : Une étude exploratoire », *Xème colloque Etienne Thil*, 3-6 octobre.

Jolly D., Nasiriyar M. (2007), « Technology platform exploitation: definition and research boundaries, *16th International Conference on Management of Technology*, Miami Beach, USA.

Loux P., Garnotel G. (2007), « Rémunération des dirigeants et promotion des activités d'innovation dans les industries de haute technologie », *Prospective et Entreprise*, Université Paris-Dauphine, 6 décembre.

Marais M. (2007), « Intégration ou désintégration? La responsabilité sociétale des entreprises françaises publiques et privées face à l'émergence d'un cadre institutionnel », *RIODD*, septembre.

Marais M., Hernandez S., Soldo E. (2007), « Le développement durable, vecteur de modification de la gouvernance territoriale? Le rôle de l'évaluation. », *Workshop CERGAM*, 12 novembre, Pôle d'activité de l'Arbois, Aix-en-Provence.

Merle A., Chandon J.-L., Roux E. (2007), « Why consumers are willing to pay for mass-customized products? Dissociating product and experiential value », *The 2007 World Conference on Mass-Customization & Personalization*, MIT Boston/Cambridge, 7-9 octobre.

Moisson V., Rodolphe C. (2007), « L'impact du stress professionnel et du déséquilibre effort/récompense sur l'intention de départ des infirmières », *XVIIIème congrès de l'AGRH*, Fribourg, septembre.

Mouyryn R., Cauwenbergh P. (2007), « Does Multipoint Competition amongst European Airlines lead to a reduction of competitive pressure? An empirical test of the Mutual Forbearance Hypothesis », *XIème Conférence Air Transportation Research Society, Berkeley*, Californie, 21-23 Juin.

Reynaud E., Roques O. (2007), « Les pratiques de la responsabilité sociale de l'entreprise confrontées aux valeurs des salariés », *AGRH*, Fribourg, septembre.

Reynaud E., Egri C-P., Ralston D A., Danis W., Starkus A., Dabic M., Wangenheim F., Dalgic T., Castro F., Potocan V V., Kavooosi M., Molteni M., Girson I., Elenkov D., Pla-Barber J., Maignan I., Weber M., Wallace A. (2007), « La Responsabilité Sociale de l'Entreprise à l'épreuve de l'Europe », *RIODD*, septembre.

Roger A., Glee C. (2007), « Attraction et fidélisation de la main d'œuvre dans les secteurs du BTP et de l'hôtellerie-restauration : le paradoxe de la rareté », *18ème Congrès de l'AGRH*, Fribourg, septembre.

Rochet C., Keramidis O., Tiberghien B. (2007), « Management des services publics et système de pilotage stratégique : le cas des services départementaux d'incendie et de secours », *Workshop CERGAM*, 12 novembre, Pôle d'activité de l'Arbois, Aix-en-Provence.

Tiberghien B. (2007), « La gouvernance des Territoires à Dangerosité Inhérente : Stratégies d'adaptation et perspectives d'évolution », *XLIIIè colloque de l'ASRDLF*, « Les dynamiques territoriales : débats et enjeux des différentes approches disciplinaires », 11-12 et 13 juillet, Grenoble et Chambéry.

CAHIERS DE RECHERCHE

Télécharger les cahiers de recherche du CEROG sur le site de l'IAE sur le site de l'IAE d'Aix en Provence, rubrique « Enseignants & Recherche » puis Centre de Recherche CEROG.

Lantz J-S., Montadrau S. (2007), « Activism and Performance: Respective Influences during AFG Alerts on Corporate Governance Finance », n° 813.

Hernandez S. (2007), « Au cœur du paradoxe : les contraintes inhérentes aux pratiques de Management Territorial Management Public », n° 812.

Merle A., Chandon J.-L., Roux E. (2007), « Why Consumers are willing to pay for Mass-Customized Products? : Dissociating Product and Experiential Value Marketing », n° 811.

Buisson M.L., Christin J. (2007), « Réflexions liminaires à l'étude des motivations d'adoption d'outils de gestion des seniors par les entreprises françaises », n° 810.

Reynaud E., Roques O. (2007), « Les pratiques de responsabilité sociale de l'entreprise confrontées aux valeurs des salariés », n° 809.

Flores L., Muller B., Agrebi M., Chandon J.-L. (2007), « Talk to you Customers: Are Newsletters and Consumer Magazines Really Efficient? », n° 808.

Dherment-Ferere I., Bidan M. (2007), « La gouvernance des pôles de compétitivité : quelles pratiques aujourd'hui pour survivre demain ? », n° 805/ 807.

Ansiau D., Bergery L., Déjoux C., Dherment-Ferere I., Wechtler H. (2007), « Intelligence émotionnelle et processus de décision : étude empirique sur des cadres français », n°806.

Colle R., Merle A. (2007), « L'appropriation des outils marketing de fidélisation en GRH : Le cas d'une taxinomie des stratégies de personnalisation », n° 804.

Martinet A.C., Reynaud E. (2007), « Are Corporate Financialisation and Sustainable Development Compatible? », n° 803.

Tiberghien B. (2007), « La gouvernance des territoires à dangerosité inhérente : stratégies d'adaptation et perspectives d'évolution », n° 802.

Habib J. (2007), « La dynamique des trajectoires de connaissance dans un projet d'innovation : analyse comparative de deux projets d'innovation dans le secteur public », n° 801.

PRIX ET RECOMPENSES

Marie-Laure Buisson a obtenu le prix de la meilleure communication du 18^{ème} congrès de l'AGRH pour l'article : « Diffusion des logiques managériales et transférabilité des outils de GRH », Université de Fribourg, 19-21 septembre 2007.

Pablo Lambert de Diesbach a reçu le mardi 17 octobre 2007, à Lille, le prix européen de la meilleure thèse en *E Marketing-Vente à distance-Marketing directe*, durant la cérémonie de remise des « Cubes d'or du Salon International du Marketing direct, de la VAD et du E commerce ». La thèse, intitulée « Agents virtuels et Pouvoir de rétention du site de marque », a été soutenue à l'IAE d'Aix-en-Provence le 18 octobre 2006 dans le cadre du programme doctoral joint ESSEC/IAE Aix-en-Provence, avec la mention très honorable et les félicitations du jury à l'unanimité.

Emmanuelle Reynaud et alii. (2006) ont reçu le Prix de l'Académie pour leur ouvrage intitulé "Le développement durable au cœur de l'entreprise : pour une approche transverse du développement durable" (Éditions Dunod)

Solange Hernandez et Bruno Tiberghien sont les lauréats du prestigieux prix de thèse de l'ANDESE (l'Association Nationale des Docteurs ès Sciences Economiques et Sciences de Gestion). Les 1er et 2e prix leur ont été attribués au vu de la qualité de leur travail de thèse respectif. La remise des prix a eu lieu à Paris le 12 juillet 2007 au siège social de la Poste, en présence notamment des Présidents du CIGREF et d'Unigestion Asset Management France.

NOMINATIONS

Nomination de professeurs :

Virginie de Barnier rejoint le CEROG et le Département Marketing de l'IAE Aix. Diplômée à la fois en marketing et en psychologie, elle a travaillé plusieurs années en agence de communication (Havas) avant d'intégrer l'EDHEC en tant que professeur-chercheur. Elle rejoint aujourd'hui l'Université suite à sa réussite au concours de l'agrégation (7^e rang). Elle enseigne dans les Masters Management de la Communication d'Entreprise et du Changement, Marketing Appliqué et Management Général Cadres, ainsi que dans les MBA. Elle pilote également un projet de recherche marketing dans le cadre du CERGAM. Ses recherches s'intéressent au comportement du consommateur, à la communication, aux techniques de persuasion et à la marque. Ses travaux sont présentés régulièrement lors de congrès académiques (Academy of Marketing Science, European Marketing Academy, Association for Consumer Research, Association Française du Marketing). Ils font également l'objet d'articles de recherche dans la revue « Recherche et Applications en Marketing ». Elle a coécrit trois ouvrages *Le marketing, question, exercices et cas* (Economica, 1996), *L'impossible éthique des entreprises* (Editions d'organisation, 2002), et plus récemment *De la stratégie marketing à la création publicitaire* (Editions Dunod, 2005).

Nominations d'ATER:

Manel Abdeljalil a été nommée ATER à l'IUT de Reims dans le département Techniques de Commercialisation depuis le 01 septembre 2007.

Anne Amar a été reconduite dans son poste d'ATER en septembre 2007 à l'université de la méditerranée Aix Marseille II, UFR des sciences économiques et de gestion.

Beysül Aytac a été nommé ATER à l'IAE de Perpignan-UPVD depuis septembre 2007.

Radhouane Kammoun a été nommé ATER à l'IAE - Université Paris XII depuis septembre 2007.

Sabrina Khemiri a été nommée ATER à l'université de la méditerranée Aix Marseille II, UFR des sciences économiques et de gestion depuis septembre 2007.

Fanny Magnoni a été nommée ATER à l'IAE de Toulon, Université du Var Sud depuis septembre 2007.

Aurélie Merle a intégré le DFR Marketing de Grenoble Ecole de Management en octobre 2007.

Loubna Tahssain a été nommée ATER à l'IAE de Toulon, Université du Var Sud depuis septembre 2007.

Nouveaux Doctorants :

Doctorant	Discipline	Directeur de recherche
Ben Aissa Walid	Finance	Batteau P. / Girardin E.
Dupont Marie-Aude	Ressources Humaines	Brasseur M.
Farooq Muhammad Omer	Stratégie	Reynaud E.
Hasrouri Larbi	Stratégie	Véran L.
Karim Jahanvash	Ressources Humaines	Weisz R.
Khan Abdul Karim	Ressources Humaines	Peretti J-M.
Khan Haroon Ur Rashid	Finance	Vilanova L.
Khan Salman	Finance	Batteau P.
Marais Magalie	Stratégie	Reynaud E.
Mercier Julie	Marketing	Roux E.
Quratulain Samina	Ressources Humaines	Peretti J-M.
Zulqarnain Muhammad	Ressources humaines	Roger A.

Marie-Aude Dupont et Julie Mercier ont obtenu une allocation de recherche pour la réalisation de leur doctorat.

Magalie Marais a obtenu une bourse régionale de recherche ainsi qu'un monitorat à l'Institut de Management Public pour la réalisation de son doctorat.

PARTICIPATION A DES JURYS DE THESES OU D'HABILITATIONS A DIRIGER DES RECHERCHES

Virgine de Barnier a été rapporteur sur la thèse de Raja Bennour-Dahech (Juillet 2007), « La stratégie relationnelle comme moyen de fidélisation : Une application aux relations banques-clientèle étudiante », Directeur de Thèse : Nadine Tournois, Université de Nice – Sophia Antipolis.

Virgine de Barnier a été rapporteur sur la thèse de Marcel Saucet (Décembre 2007), « Vers une nouvelle approche pour innover en marchés saturés : un exemple dans le secteur des cosmétiques », Directeur de Thèse : Nadine Tournois, Université de Nice – Sophia Antipolis.

Emmanuelle Reynaud a été directeur de l'Habilitation à Diriger des Recherches de Caroline Gauthier, IAE d'Aix-en-Provence le 8 octobre 2007.

SEJOURS DE RECHERCHE ET TUTORATS

Aurélie Merle a participé à un séjour de recherche en septembre et octobre 2007 au sein de la chaire RBC de Commerce Electronique (HEC Montréal), avec le professeur Sylvain Sénécal.

Radhouane Kammoun a participé au 16th European Doctoral Programmes Association in Management and Business Administration (EDAMBA) Research Summer Academy -25th July 31st July 2007, Sorèze, France.

TRES BONNE ANNEE 2008 A TOUS !

Le Comité Editorial : Elisa ALLARI, Inès BEN FLAH, Pierre BRETECHE, Marie-Aude DUPONT, Aurélie KESSOUS, Magalie MARAIS, Julie MERCIER.

Si vous souhaitez recevoir la lettre du CEROG par e-mail ou actualiser votre adresse postale, merci de nous le faire savoir à l'adresse suivante : lettre-cerog@iaeaix.com

CEROG
IAE Aix-en-Provence
www.iae-aix.com

Clos Guiot
Puyricard –
CS 30063
13089 Aix en
Provence
Cedex 2
Tél: 33 (0)4 42 28
08 08