

A LA FRONTIERE DU REEL : LES SERIES, UN OVNI PEDAGOGIQUE

Laurence Dreyfuss, Sylvie Rascol-Boutard

► **To cite this version:**

Laurence Dreyfuss, Sylvie Rascol-Boutard. A LA FRONTIERE DU REEL : LES SERIES, UN OVNI PEDAGOGIQUE. 27ème congrès de l' Association Gestion Ressources Humaines, 2016, Strasbourg, France. <hal-01630737>

HAL Id: hal-01630737

<https://hal-umontpellier.archives-ouvertes.fr/hal-01630737>

Submitted on 9 Nov 2017

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

A LA FRONTIERE DU REEL : LES SERIES, UN OVNI¹ PEDAGOGIQUE

Laurence DREYFUSS

Maître de conférences, Sciences de Gestion
Université Paul Valéry Montpellier 3
Laboratoire CORHIS
e-mail : laurence.dreyfuss@univ-montp3.fr

Sylvie RASCOL-BOUTARD

Maître de conférences HDR, Sciences de Gestion
Université de Montpellier
Laboratoire MRM
e-mail : srascolb@univ-montp2.fr

Résumé :

Cette communication entend soumettre aux chercheurs et praticiens une réflexion construite sur les représentations que les séries portent sur des enjeux sociétaux, en particulier, pour ce qui concerne le monde du travail et/ou l'analyse des organisations. A ce titre, elles peuvent constituer un objet tiers-médiateur de transmission de savoirs sur les organisations et comportements organisationnels.

Afin de nous concentrer sur la question de la diffusion de modèles managériaux au travers des séries télé, nous nous pencherons, dans un premier développement, sur l'intérêt d'une analyse socio-gestionnaire des séries américaines. Nous mettrons l'accent sur deux séries particulières : *Les Soprano* et *Mad Men*, séries qui permettent *a priori*, nous le verrons, d'appréhender une grande variété de modèles managériaux (1). Dans une seconde partie, nous entrerons dans le détail des illustrations que portent ces séries pour la compréhension des théories des organisations, car modélisant des fonctionnements organisationnels. Elles seraient ainsi une production culturelle, potentiellement utiles en tant qu'outils pédagogiques, ce que nous explorerons et discuterons (2).

Mots-clés : séries téléés - comportements organisationnels ó travail ó outils pédagogiques

¹ Objet Valorisant, Narratif et Impliquant.

A LA FRONTIERE DU REEL : LES SERIES, UN OVNI² PEDAGOGIQUE

Introduction

Les organisateurs de ce congrès, s'inspirant d'un film culte, nous invitent à penser l'avenir en analysant le contexte et les effets de l'histoire et du récit. Or, les séries, proposées ici, comme nouvel objet de recherche, peuvent nous aider. Cette communication entend soumettre aux chercheurs et praticiens une réflexion construite sur les représentations qu'elles portent sur des enjeux sociétaux, en particulier, pour ce qui concerne le monde du travail et/ou l'analyse des organisations. A ce titre, elles peuvent constituer un objet tiers-médiateur de transmission de savoirs sur les organisations et comportements organisationnels.

Récemment, des travaux en sciences humaines et sociales se sont appropriés cet objet comme nouvelle ressource et objet d'interrogations. Ainsi que Combes (2013, p. 20-26) le recense, les disciplines concernées sont très variées : études cinématographiques bien entendu, mais aussi littérature comparée, études anglophones, sciences de l'information et de la communication, sociologie ou même psychologie. Ces travaux fournissent des grilles d'analyse et des pistes de réflexion sur les raisons qui permettent de comprendre comment les séries ont réussi à provoquer cet engouement planétaire, ce plébiscite du public et des médias. Rares en effet sont ceux parmi nos amis, nos collègues ou nos étudiants qui ne puissent citer au moins une série dont ils ont entendu parler, voire qu'ils ont regardée ; certains d'entre eux avouent même leur nouvelle addiction et l'impatience de voir l'épisode suivant ou la nouvelle saison. Désormais, les séries, et plus particulièrement les séries américaines³, ont investi notre imaginaire ; objet de décontraction, de déconnexion, la série nous mobilise !

Si le lien entre le management et le cinéma a fait l'objet de quelques recherches (dont Lamendour, 2008 ; 2009), les séries américaines ne constituent pas vraiment pour les sciences de gestion un corpus de références et un matériau d'analyse en tant que tel. Et pourtant, elles intègrent un regard et des représentations tout à fait actuels des enjeux sociétaux pour ce qui concerne le monde du travail ou l'analyse des organisations, ce que défendent à cet égard Holt et Zundel (2014) à partir de la série *The Wire*. Pour cette raison, et plus précisément, notre recherche vise à concevoir et à observer, à travers les séries, la diffusion de modèles dominants de pensée, ici de la pensée managériale. Plusieurs questions se posent à nous : que nous disent les séries américaines des comportements au sein des organisations et que pouvons-nous en dire ? Véhiculent-elles des modes de management particuliers ? Dans quelle mesure peut-on concevoir, à travers les séries américaines, la diffusion d'un modèle homogène et/ou dominant de management dans les organisations ? Portent-elles une modélisation particulière des comportements managériaux ? Partant de là, comment la série peut-elle être un outil pédagogique, vecteur de transmission de savoirs mais tout autant objet porteur de réflexivité sur les pratiques professionnelles ?

Afin de nous concentrer sur la question de la diffusion de modèles managériaux au travers des séries télé, nous nous pencherons, dans un premier développement, sur l'intérêt d'une analyse socio-gestionnaire des séries américaines. Nous mettrons l'accent sur deux séries particulières : *Les Soprano* et *Mad Men*, séries qui permettent *a priori*, nous le verrons, d'appréhender une grande variété de modèles managériaux (1). Dans une seconde partie, nous entrerons dans le

² Objet Valorisant, Narratif et Impliquant.

³ Nous entendons traiter ici des séries produites aux Etats-Unis. Pour simplifier, nous utiliserons le terme « américaines » pour qualifier ces séries.

détail des illustrations que portent ces séries pour la compréhension des théories des organisations, car modélisant des fonctionnements organisationnels. Elles seraient ainsi une production culturelle, potentiellement utiles en tant qu'outils pédagogiques, ce que nous explorerons et discuterons (2).

1. Les séries vues par le prisme d'une approche socio-gestionnaire

Objet de recherche en sciences humaines et sociales, les séries n'ont pas encore été véritablement investies par les sciences de gestion. Or, elles peuvent constituer un terreau fertile pour cette discipline. Il est nécessaire, pour le défendre, de rappeler quelques éléments de contexte sur ce que nous analysons dans ce projet de recherche (1.1). Nous exposerons ensuite les éléments illustrant en quoi les séries peuvent inspirer la recherche en théorie des organisations, nous concentrant sur deux séries que nous avons sélectionnées (1.2).

1.1. Les séries : une production culturelle et un nouvel objet de recherche

Les sciences de gestion n'ont pas forcément vocation à s'intéresser à tous les phénomènes sociaux. Pourtant, comme nous l'avons introduit dans notre communication, les séries connaissent depuis plusieurs années un regain d'intérêt⁴ et constituent désormais un fait social (1.1.1). C'est à ce titre que le « phénomène séries » interpelle les chercheurs et ici ceux de notre discipline, particulièrement nourris par ce qui inspire les dynamiques sociales des organisations (1.1.2.). L'objet de recherche « séries » présente un intérêt théorique, car porteur de grilles de lecture de phénomènes managériaux, de ce qu'est l'organisation, de la manière dont elle peut, voire doit fonctionner.

1.1.1. Un genre fictionnel et une pratique de consommation croissante

Il convient au préalable de définir ce que nous appelons « séries », en nous appuyant pour cela sur la proposition de Boutet (2010), à savoir « *une œuvre de fiction à épisodes, créée pour la télévision, diffusée sur un rythme quotidien ou hebdomadaire sur une période indéfinie, dont les personnages, la thématique ou la forme narrative sont des éléments constants* » (p. 2). La question de la récurrence, présente en contrepoint dans cette définition, est traitée différemment selon les auteurs s'y intéressant. En effet, à partir de combien d'épisodes peut-on considérer qu'il s'agit effectivement d'une série ? Ahl et Fau (2011, p. 9) n'ont inclus dans leur dictionnaire, que les œuvres comportant plus de six épisodes, admettant le côté arbitraire de cette limite. Ajoutons à cela également que trois grands genres de séries américaines sont identifiés (Boutet, 2010), lesquels peuvent contenir des sous-genres : les *dramas*, qui sont les moins codifiés et correspondent à des séries policières, judiciaires, ou bien encore médicales ou fantastiques ; les *sitcoms*, qui correspondent à des « comédies de situation » ; et enfin les *soap operas* qui sont des feuilletons quotidiens.

Sans en refaire l'histoire, la période des années 90 constitue un tournant à travers tant la production que la diffusion de nouvelles séries qui ont combiné à la fois satire, transgression morale, « caisse de résonance » des débats qui traversent la société américaine (Combes, 2013). Depuis cette période, les séries américaines reflètent non seulement des évolutions sociétales mais en tant qu'elles sont diffusées comme produits et objets culturels (Esquenazi, 2009), véritables œuvres d'art, elles participent, à leur mesure, à une forme d'américanisation de notre société française (Boutet, 2013, p. 10). Ainsi, dire que les séries américaines peuvent être autre chose qu'un simple moment de divertissement, ou influencent de nouveaux comportements n'est plus guère subversif ; combien de fois n'a-t-on pas entendu les chroniques

⁴ En l'occurrence, ce sont les séries américaines qui occupent les deux premières places du classement français quant aux audiences (Conseil Supérieur de l'Audiovisuel, juin 2014).

de policiers ou magistrats français confrontés aux (mauvais) réflexes de téléspectateurs impliqués dans des affaires judiciaires. C'est dire que les séries, bien que fictionnelles, révèlent également du réel et y participent. Ou, pour le dire à la manière d'Esquenazi (2011) : « *la fiction proposerait une forme d'expérience du monde qui apparaît exemplaire, significative, ou révélatrice à (son) destinataire* » (p. 210).

Cette présentation du genre doit être complétée par un constat concernant la fin des années 2000, portant plus particulièrement sur les conditions de production des séries. Celles-ci sont désormais largement influencées par divers facteurs, dont celui de la rentabilité. Les nouveaux modes d'accès par internet, dont le streaming, ont bouleversé cette industrie et contribué à changer les modes de consommation des séries, les rendant plus accessibles à un plus grand nombre. Nous ne développerons pas ici plus avant sur les usages du numérique car cela n'est pas au cœur de notre problématique. Nous nous concentrerons plutôt sur ce que les séries donnent à voir pour la compréhension des organisations. L'intérêt conceptuel des séries est, pour cette recherche, que ces dernières proposent des grilles de lecture relatives aux comportements organisationnels, ainsi que nous allons maintenant le montrer.

1.1.2. Une inspiration pour la recherche en théorie des organisations

L'évolution et la réception des séries ont favorisé la reconnaissance du monde académique, lequel les avait pendant de nombreuses années ignorées (Barthes, 2010). La recherche française s'est emparée de cet objet et un certain nombre de travaux se sont développés ces dernières années (voir, en plus des références précédentes, Colonna, 2005 et 2010 ; Jost, 2011). Au-delà des thèses soutenues dans diverses disciplines (Combes, 2013, p. 24) et des publications scientifiques, sont nés des sites spécifiquement dédiés à l'analyse des séries et à la production d'une connaissance pluri et transdisciplinaire⁵. Devant cette émergence de travaux, il convient de préciser notre positionnement académique à l'égard de cet objet de recherche.

Inspirées par Becker (1988), nous proposons de concevoir la série comme une œuvre à part entière, fruit d'une action collective, faisant intervenir une série d'acteurs, parmi lesquels figurent bien sûr les artistes mais également d'autres qu'eux, qui vont imprégner l'œuvre elle-même et ce, y compris, le contexte dans lequel l'œuvre est produite puis reçue. De ce fait, nous nous intéresserons à la série pour ce qu'elle donne à voir⁶. Nous la considérons comme une « modélisation du monde ». La modélisation propose une conception relativement simple, construite par un modélisateur, pour servir un projet. Nous ne postulons pas que cette modélisation est statique mais que sa construction est permanente car, notamment, l'œuvre proposée continue à être construite par celui qui la reçoit. Nous considérons, comme Le Moigne, qu'il s'agit d'un processus de construction de connaissance (1995, p. 25). Nous nous inscrivons dans la distinction entre modèle et modélisation (Lacroux, 1999) et utilisons sciemment ce dernier terme. Le modèle, expression du réel, peut être considéré comme objectif et vise l'isomorphie avec la réalité qu'il représente. Nous n'ambitionnons pas une telle construction, ne la pensant ni possible ni souhaitable. Nous nous positionnons dans la conception de modélisation, afin de permettre la compréhension. Contingente, elle dépend des objectifs poursuivis par le modélisateur. Ici, il s'agit d'utiliser cette modélisation afin d'augmenter l'intelligibilité des phénomènes organisationnels. D'un point de vue épistémologique, nous appréhendons ici le rôle du chercheur comme étant celui qui a pour rôle d'analyser et de modéliser les représentations des acteurs, les siennes y compris. Ainsi, en observant les construits sociaux auxquels il participe, il se doit de tenter de saisir les « *processus de compréhension et d'inter-compréhension mobilisés par les acteurs* » (Martin et Rainelli-Le Montagner, 2002, p. 152). Cette approche compréhensive d'une réalité co-construite positionne

⁵ Voir le site du réseau S.E.R.I.E.S : <http://www.series.cnrs.fr/> ou celui de la revue en ligne : <http://revuetvseries.wix.com/tvseries>.

⁶ En ayant conscience des enjeux « subjectifs » de l'interprétation filmique (Buxton, 2010).

ce travail dans une épistémologie plutôt constructiviste au sens qu'en donnent, notamment, Charreire et Huault (2001, p. 50). Ces significations, modélisations, sont développées lors des interactions avec les autres et le monde, construction continue de sens (Weick, 1995).

Dans cette perspective, notre propos est bien d'observer les séries américaines en tant qu'elles dépeignent l'évolution de la société mais aussi en tant qu'elles influencent ou illustrent de grands changements dans un monde qui a tendance à s'homogénéiser⁷. Notre proposition est de saisir dans les séries ce qui permettrait de contribuer aux analyses des nouveaux modes managériaux, les appréhendant en tant que support pédagogique et outil de compréhension des enjeux contemporains du management. Elles constitueraient en cela des « objets-frontière » au sens de Trompette et Vinck (2009), c'est-à-dire un objet « qui fait lien, véhicule des infrastructures et des modèles de connaissance » (p. 3). Nous nous intéresserons ici aux modèles de connaissance relatifs au management des organisations et des ressources humaines, aux comportements organisationnels.

L'objet de recherche délimité, le projet présenté, il reste à déterminer quelle série peut entrer dans le champ de l'étude et se prêter à plusieurs grilles de lectures issues des champs de la GRH ou de la théorie des organisations. La profusion de séries produites ces dernières années ouvre un éventail large inspirant plusieurs réflexions sur des thématiques très diverses. Pour commencer, nous avons décidé de nous concentrer sur deux séries dont nous proposons ci-après un résumé orienté par la problématique traitée ici. Celles-ci ont l'intérêt de présenter deux périodes et deux mondes professionnels distincts permettant d'appréhender, voire de comparer une grande diversité de situations au sein d'organisations variées et mettant en lumière les effets du contexte.

1.2. Deux séries exemplaires pour le management : Les Soprano (The Sopranos) et Mad Men⁸

Au-delà de leur exemplarité pour le management, les deux séries choisies, des *dramas*, sont dites « cultes » pour certains commentateurs. En effet, *Les Soprano* tout d'abord et *Mad Men* ensuite, ont rencontré non seulement des succès d'audience mais ont également eu le privilège d'être encensées par la critique spécialisée dans ce domaine (Ahl et Fau, 2011⁹). Ces séries présentent des illustrations des modes de gestion contemporains, dont nous rendons compte à travers les brefs résumés ci-après (1.2.1. et 1.2.2). Leur traitement reste marqué par la culture américaine, dont elles sont issues, une culture qui, par ailleurs, irrigue la pensée managériale depuis de nombreuses décennies.

1.2.1. Les Soprano, une affaire de familles

Tony Soprano, chef local de la mafia du New Jersey, pris d'angoisse, démarre une psychanalyse : à partir de ce premier épisode et au fil des saisons (1999-2007), tous les enjeux et conflits intérieurs de ce mafieux nous seront révélés. Les relations du personnage avec sa famille « biologique » et sa famille professionnelle, les deux étant souvent entremêlées, y sont particulièrement traitées.

La saison 1 est celle de l'accession au pouvoir de Tony Soprano et du conflit qui l'oppose à son oncle, jusque-là « parrain » en titre. Plusieurs protagonistes interviennent, dont les membres de la mafia, partisans de l'un ou l'autre camp, mais également la mère de Tony, faisant de cette

⁷ Le poids des facteurs culturels n'est cependant pas nié (d'Aribarne, 1989).

⁸ Sites officiels : Les Soprano : <http://www.hbo.com/the-sopranos> ; Mad Men : <http://www.amc.com/shows/mad-men>.

⁹ *Les Soprano* est affublée de quatre étoiles : « une série majeure, exceptionnelle par sa qualité ou son importance historique [] à transmettre à la postérité » (p. 11). *Mad Men*, quant à elle, a trois étoiles, soit « une bonne ou une très bonne série, chaleureusement conseillée [] . Parfois inégale, toujours stimulante » (p. 11).

succession une affaire familiale. Les saisons suivantes relatent des relations familiales compliquées entre frères, sœurs, oncles, parents, enfants. La lutte pour le pouvoir, pour l'argent, pour une meilleure place dans la famille professionnelle comme personnelle, passent parfois par des tentatives d'assassinats. Tony Soprano assoit sa domination en s'appuyant sur une structure hiérarchique où chacun, à sa place, œuvre pour le bien commun. L'un des ennemis « extérieurs » est le FBI, avec lequel une collaboration serait vue comme une trahison impardonnable. Hormis celle-ci, toutes les autres déviances (l'addiction à la drogue, les comportements violents, etc.) semblent être, si ce n'est comprises, du moins admises avec bienveillance et solidarité.

Posés dès la première saison, les enjeux de la transmission sont présentés. Le problème de la succession se pose à toutes les organisations, y compris donc aux organisations familiales de ce type. Dès son accession au pouvoir, Tony Soprano va discrètement chercher des talents - de confiance - susceptibles de prendre sa suite, son neveu constituant un candidat crédible. Une autre illustration des difficultés d'une succession mal préparée figure, par exemple, dans la saison 5, quand une lutte de pouvoir se déploie à New York, à la suite de la mort de l'un des patrons de la mafia locale.

Quitter l'organisation, comme quitter la famille, semble impossible. D'abord, parce que les liens qui unissent les membres de l'organisation sont trop profonds et imbriqués. Ensuite, parce que les compétences des membres de l'organisation sont celles requises par cette dernière. Les individus sont hyper adaptés à ce qu'attend l'organisation mais peu adaptés à l'extérieur de celle-ci ; ils n'en ont pas acquis les codes¹⁰. Là, les lieutenants de Tony Soprano sont plutôt doués pour obéir sans poser de questions. Leur compétence est de faire respecter les décisions de leur chef en inspirant la peur¹¹.

Outre le thème de la succession et de l'attachement à l'organisation, d'autres aspects sont également très prégnants tout au long des épisodes. Il s'agit des valeurs, dont celles de respect, de confiance, de tolérance, de solidarité. Y figurent aussi des thèmes relatifs à l'identité, à l'intégration ou enfin à l'esprit de famille, laquelle ici est d'origine italienne et implantée « en terre étrangère ». De plus, la série se déroule lors d'une période délicate de la vie de Tony Soprano : mère vieillissante, omniprésente et interventionniste ; adultère, rupture puis retrouvailles avec sa femme, laquelle aspire à s'épanouir professionnellement quand les enfants deviennent adultes. A cela s'ajoute le stress de la gestion de l'entreprise, dont il essaie de pérenniser l'activité tout en conservant les méthodes de management héritées de ses prédécesseurs.

1.2.2. Mad Men, ou le choc entre les modèles managériaux et les révolutions sociétales

La deuxième série sélectionnée (2007-2015) nous transporte dans une agence de publicité des années 60 au sein de laquelle le héros, Don Draper, est créatif. Son talent, reconnu, lui permet d'accéder à ce fameux rêve américain. L'histoire de la série se concentre sur la lente chute du personnage, dont le générique d'introduction donne déjà une idée. Au-delà de ses aspects esthétiques, cette série met l'accent sur plusieurs problématiques qui émergent au sein de bon nombre d'organisations, à ce tournant du 20^{ème} siècle : l'identité, les rapports entre hommes et femmes, l'intégration multiculturelle, la marchandisation des enjeux politiques, la sensibilisation aux désastres écologiques à venir, etc.

¹⁰ Les codes et les normes intériorisés dans le cadre de la socialisation mafieuse sont parfois en décalage avec ceux de la société américaine et de ce fait « intransférables » (voir Bourgois (2001)). Au-delà de ces aspects, dans *Les Soprano*, l'adaptation des individus et de leurs compétences à l'organisation mafieuse, leur réussite dans cette organisation, ne les pousse pas à chercher mieux ailleurs. De surcroît, le départ de la famille, ressenti comme une trahison, présente des risques létaux assez dissuasifs.

¹¹ Les compétences adéquates pour un emploi dans la mafia sont décrites par Gambetta et Dumez (2006).

Cette série nous permet de constater comment les normes de comportement sont socialisatrices au sein des organisations, voire participent des rites d'intégration. Dans *Mad Men*, fumer comme boire de l'alcool, sortir dans des clubs plutôt réservés aux hommes sont autant de manière de former des groupes de décision dont sont exclus les non-pratiquants. De fait, les femmes sont écartées de ces processus de socialisation¹². Ces comportements sont d'autant plus flagrants qu'ils sont de nos jours, et pour la plupart, proscrits du lieu de travail. Cette série permet donc, également, de mettre en exergue que ces rites peuvent évoluer au fil du temps.

Un des thèmes majeurs de la série est celui de la place des femmes dans le monde du travail. Leur point commun est qu'elles évoluent toutes dans le même univers, si ce n'est phallocrate, en tout cas patriarcal, et qu'elles sont toutes traitées avec condescendance par la plupart des personnages masculins. En substance, elles y sont jugées inférieures, infériorité maintenue par leur éloignement des centres de décision dans lesquels elles ne peuvent s'intégrer de fait. Plusieurs personnages de femmes illustrent la variété de vies professionnelles et familiales s'entrecroisant dans la série. Peggy Olson, au début de la saison 1, débute dans l'entreprise comme secrétaire du héros. C'est son premier emploi. Elle est compétente, intelligente, a l'envie de progresser et d'apprendre. Elle doit faire face à la chef des secrétaires, Joan Holloway, qui semble lui reprocher constamment de ne pas rester à sa place. A nos yeux contemporains, elle subit un harcèlement régulier de beaucoup d'hommes de l'agence, à l'exception de son supérieur direct. Le talent de Peggy a grand mal à se faire reconnaître dans ce monde où, nous l'avons souligné, les affaires sont souvent traitées dans un « entre soi » dont elle est exclue : les clubs où les hommes boivent avec leurs maîtresses tout en s'accordant sur des contrats, par exemple. Joan Holloway, d'ailleurs, est l'une d'entre elles, entretenant une liaison avec Roger Sterling, l'un des associés de l'agence. Efficace dans sa manière de diriger son équipe de secrétaires femmes, elle souhaite se marier et consacrer ses talents à son foyer. Elle porte un grand soin à son apparence, laquelle d'ailleurs est considérée comme une qualité professionnelle. Au fil des saisons, cependant, ses aspirations, en particulier professionnelles, vont évoluer. Enfin, Betty Draper, l'épouse du héros, est femme au foyer. Trompée par son mari, elle élève ses enfants dans une banlieue protégée. Pour faire référence à une autre célèbre série, Betty Draper est l'archétype de la *Desperate Housewife* au tournant des années 1960. Ces carrières de femmes vont se construire au fil du temps et des saisons, montrant les effets des évolutions sociétales sur la place des femmes dans les organisations et les formes de réalisation qu'elles peuvent trouver dans l'activité professionnelle.

Nous avons, dans cette première partie, montré l'intérêt pour les sciences de gestion d'investir les séries et proposé une approche pour les appréhender. Cette approche nécessitait que nous choissions des séries proposant des modélisations pertinentes pour la compréhension des comportements organisationnels. *Les Soprano* et *Mad Men*, que nous venons de présenter, semblent convenir, ce que nous allons maintenant appréhender en nous penchant sur la diffusion des modèles managériaux que ces séries sont susceptibles de véhiculer.

2. Des séries vues comme une modélisation de théories du management

Nous l'avons montré, l'objet de recherche « séries » a pour intérêt conceptuel qu'il porte des propositions théoriques de l'organisation et de fonctionnements organisationnels. D'un point de vue pratique, de par sa forme particulière, il vient illustrer les théories des organisations (2.1.). Dès lors, peut-on utiliser cette production culturelle comme outil pédagogique, les séries étant un potentiel objet-frontière ? (2.2.).

¹² Il est intéressant de noter ici qu'à partir de la saison 3, les scénaristes de la série sont pour la plupart des femmes.

2.1. Les séries comme illustration des enjeux managériaux

Gestion des compétences, leadership ou succession de l'entreprise, l'ensemble de ces thèmes constituent des objets de recherche classiques et récurrents en science de gestion. Plus récemment, des thématiques ont émergé comme celles de l'approche en termes de genre de la GRH, la séparation vie professionnelle-vie privée, ou bien encore celle de la gestion des talents. L'ensemble de ces enjeux est présent dans les deux séries que nous avons choisies d'analyser¹³ (2.1.1. et 2.1.2.).

2.1.1. La représentation des compétences, du talent et du pouvoir

Si la gestion des compétences a fait l'objet de nombreuses réflexions et controverses depuis les années 80 (Zarifian, 2004 ; Aubret *et al.*, 2010), c'est entre autres parce que la dimension des savoir-être prenait une part tout à fait majeure dans l'organisation, parfois discriminante et sélective (Courpasson, 2000). Or, précisément, ces deux séries permettent d'illustrer l'enrichissement des compétences des protagonistes, hommes et femmes, sachant que pour ces dernières, le chemin décrit est semé d'embûches. Mettant en scène deux périodes historiques distinctes¹⁴, la reconnaissance des talents ne s'effectue pas de la même manière dans les deux séries, illustrant en cela la distinction faite désormais entre « compétence » et « talent » (Dejoux et Thévenet, 2015). La reconnaissance des talents s'effectue notamment par ceux qui sont en position de pouvoir. C'est le cas dans les deux séries où Tony Soprano comme Don Draper sont à la fois ceux qui attestent des compétences des autres en tant que leaders mais aussi ceux qui luttent, en même temps, pour leur propre reconnaissance ; laquelle relève de la position qu'ils occupent dans l'échelle du pouvoir. L'adaptation des compétences au poste de travail constitue le socle de la structure organisationnelle. Il est inutile, par exemple, d'être surdimensionné par rapport au poste de travail, voire même, il est possible que cela déstabilise la structure organisationnelle. Le seuil de compétence/d'incompétence est vu comme l'organisation optimale. Cependant, cette dernière présente des limites quand il s'agit d'évoluer : le seuil d'incompétence est vite franchi. De même, la transmission est délicate : il faut repérer la compétence à gouverner dans une structure organisationnelle qui impose l'obéissance au chef mais un certain talent tout de même.

Notre analyse nous conduit à regarder *Les Soprano* et *Mad Men* comme illustrant les différents types de domination et relation de pouvoir décrits par Weber (1995). Chacun des protagonistes ne reste cependant pas figé dans une posture, car au fil des saisons, les circonstances font évoluer leur place. Tony Soprano, qui au début de la saison 1 serait plutôt dans un type de domination charismatique heurtant la domination traditionnelle de son oncle, va finir par combiner plusieurs types de domination à la fois charismatique, traditionnelle mais aussi légale rationnelle. Plus en arrière-plan dans *Mad Men*, la domination est plutôt légale-rationnelle : la position dans l'organisation va permettre de déterminer le pouvoir détenu par les protagonistes. L'autorité s'appuie sur la légalité de la fonction de celui qui exerce le pouvoir, légitime dans cette fonction puisqu'il est censé être compétent. La réglementation est plutôt transparente, s'appliquant à tous, ce qui est supposé limiter le favoritisme. Mais, cohabitant avec ces règles, caractéristiques d'une hiérarchie bureaucratique au sens de Weber, assurant la stabilité et, donc, la pérennité de toute l'organisation, des structures informelles se développent. Ces structures

¹³ Ce n'est pas tant le caractère plausible de la situation filmée qui intéresse notre démarche que plutôt ce qu'elle vient illustrer des modes de management.

¹⁴ Dans *Mad Men*, les héros se confrontent à l'actualité, l'Histoire pour nous : la crise des missiles de Cuba en 1962, l'assassinat de John F. Kennedy en 1963.

informelles contribuent à réguler le fonctionnement de la structure formelle, cette dernière ayant pour rôle, et cela est plutôt bien illustré dans *Mad Men*, non pas de « déterminer directement des comportements, mais de structurer des espaces de négociation et de jeu entre acteurs » (Friedberg, 1993, p. 150). Dans cette perspective, apparaît dans *Les Soprano* un autre élément fondamental, lié à l'enjeu du pouvoir, à savoir la confiance, laquelle constitue un levier majeur pour la gestion d'équipes.

Enfin, une dimension importante apparaît en toile de fond, et plus particulièrement dans *Mad Men*. Cette série, illustrant les spécificités de l'activité créatrice, met en exergue le poids d'une forme d'individualisme et de concurrence dans ces métiers conduisant bien souvent à une individualisation des pratiques. Ce modèle inspiré par la culture américaine s'est désormais largement diffusé hors des frontières (Menger, 2002). Cette tendance concourt à des formes si ce n'est de solitude au travail, au moins à l'affaiblissement des liens de solidarité collective. Cet aspect met en lumière la montée en puissance du thème de l'identité et de l'individu au fur et à mesure où celui de classe sociale a eu tendance à décliner (Chopart et Martin, 2004). Dans cette perspective, le management des organisations contribue pour partie à cette évolution de même qu'il en est le reflet.

2.1.2. Le rapport de l'individu au travail, l'équilibre vie privée/vie professionnelle

Au-delà de la question centrale du travail, des formes de réalisation de soi que l'on y trouve et du sens qui s'y réalise, la question des interactions entre vie professionnelle et vie privée est également prégnante à divers titres dans ces séries. Ces aspects sont eux aussi tout à fait majeurs et intéressent directement le management des organisations. Dans les deux séries, le difficile équilibre vie professionnelle-vie privée, traité à partir des « écarts de conduites » et des valeurs morales notamment, peut avoir des conséquences dans l'activité. Parmi ces incidences éventuelles, celles que pourraient avoir la séparation du couple formé par Tony Soprano et sa femme, font écho aux multiples conseils auxquels l'on a accès en effectuant une simple recherche sur google sur les termes « entreprise + divorce ». Parmi les 389 000 résultats obtenus, figurent de nombreux liens vers des juristes ou des consultants, examinant les potentiels désastres occasionnés par une éventuelle rupture.

Au-delà de ce que montrent ces séries quant à la difficulté des héros de combiner deux espaces de vie structurants, la figure de l'individu au travail et de ce qui se joue pour lui dans l'organisation peut donner lieu à diverses approches.

Par exemple, sans entrer complètement dans une analyse psychanalytique des organisations visant à déceler leurs dimensions cachées telles que leurs mythes fondateurs, névroses collectives, tabous, refoulements, ou même interdits, *Mad Men* comme *Les Soprano* permettent d'illustrer la métaphore de la prison du psychisme décrite par Morgan (1989). S'inspirant du mythe de la caverne de Platon, cette métaphore met en évidence que les individus opèrent des transformations de la réalité à partir de perceptions qu'ils auraient des situations. Ce sont des phénomènes conscients et inconscients qui créent les organisations, dans lesquelles les individus peuvent se voir enfermés. La prison est donc constituée par ces représentations et images qui sont propres aux individus qui les forgent. Cette approche des organisations est susceptible de mettre en lumière des passions telles que l'amour-haine, les pulsions de vie, les mécanismes de défense, ou encore les névroses de groupes. Ce piège qu'est la prison du psychisme est un monde construit, empêchant d'autres mondes d'être envisagés par les individus. Les héros des *Soprano* comme de *Mad Men* sont prisonniers de ces mondes qu'ils ont contribué à construire et dont ils ne peuvent s'extraire.

Par ailleurs, si l'on observe la série du point de vue du travail et du « travailleur », ce dans quoi il s'insère (un collectif/une organisation), alors la solitude du professionnel apparaît. Que cela soit dans les années 60 pour Don Draper, ou plus tard pour Tony Soprano, la question des solidarités collectives dans le travail est posée. A cet égard, la reconnaissance de la singularité du professionnel heurte un autre type de reconnaissance, à savoir celle des collectifs de travail : les jeunes créatifs de l'agence de publicité dans *Mad Men* ont toutes les peines du monde à émerger s'ils ne mettent pas en œuvre des stratégies de notoriété, entrant directement en concurrence avec leurs collègues.

La connaissance de la série, de son argument comme de ses développements tout au long de ses saisons, permet d'appréhender les comportements organisationnels dans toute leur finesse et notamment ceux des personnages principaux, parmi lesquels le héros. Ce dernier est la figure individuelle sur laquelle se concentrent ces modélisations. Il est certes important, pour cet objet culturel, d'avoir des héros auxquels le spectateur pourra s'identifier. Mais l'importance du héros est à lire comme l'importance de la responsabilité individuelle, dans la réussite comme dans l'échec, que l'on trouve dans la culture américaine et donc, de fait, dans ces modélisations de l'organisation. Cet aspect doit être lié à la présentation du contexte de la série, ce qui permet d'ailleurs de faire apparaître, comme nous l'avons énoncé pour certains aspects managériaux les évolutions dans le temps : la pertinence d'un comportement organisationnel, l'adaptation des comportements et leurs ajustements réciproques sont en lien direct avec l'époque dans laquelle ils se déploient.

Nous venons de dresser un panorama synthétique d'éléments de compréhension des pratiques et comportements organisationnels présents dans les séries choisies. Cette synthèse, ne visant pas l'exhaustivité, avait pour objectif de montrer la grande richesse des éléments qui y sont présents. L'évolution des personnages et des problématiques de gestion auxquels ils sont confrontés ont pu être appréhendés car nous avons une vue d'ensemble de leurs débats intérieurs. Le problème étant, ce que nous allons aborder dans les développements suivants, que les séries choisies, donc leur armature générale, ne sont pas connues *a priori* des publics cibles.

2.2. Les séries comme objet-frontière, médiateur pédagogique

Dans cette communication, nous nous penchons sur les séries vues comme diffuseur de représentations de modes de management des organisations, ce que nous nous sommes appliquées à vérifier auprès d'étudiants (2.2.1.). Ces supports culturels sont également envisageables comme outils pédagogiques permettant la compréhension des modes de management mais aussi leur mise en perspective (2.2.2).

2.2.1. Un potentiel diffuseur de connaissance auprès d'étudiants universitaires

Rejoignant nos interrogations intellectuelles et nos pratiques de loisirs au départ, ce projet a rencontré quelques obstacles pour sa mise en œuvre, ce qui nous a permis d'approfondir des réflexions sur notre positionnement à l'égard de cet objet encore peu conventionnel. Les questions de la pertinence et de la légitimité de celui-ci pour une recherche en sciences de gestion nous ont permis de reprendre celles du positionnement spécifique du chercheur et du lien qu'il entretient avec l'objet de recherche. Le choix ici, est l'appétit, d'abord, qu'ont les auteurs, pour celui-ci. Cet attrait nous a amenées ensuite à cette proposition à la fois intellectuelle et pédagogique. La grille de lecture mobilisée doit nous permettre de rendre compte de la représentation des grands enjeux relevant du management des organisations du travail. Elle constitue également une proposition pour prolonger la réflexion quant à

Retour vers le futur pour l'AGRH

l'enrichissement des méthodes d'enseignement auprès de nos étudiants ou d'intervention avec les acteurs professionnels, ce que nous développerons dans la discussion.

Comme nous l'avons indiqué, n'étant pas spécialistes de l'analyse filmique, nous nous sommes concentrées sur le visionnage de tous les épisodes sans prendre en compte les conditions de production de la série elle-même. Notre démarche, qualitative, part du principe qu'en partant du terrain, en l'occurrence tout d'abord du visionnage des épisodes de la série, nous pourrions formuler des hypothèses permettant d'alimenter les réflexions et les notions discutées dans notre discipline. Nous nous sommes donc attachées à décrypter et à analyser les grands thèmes que nous avons repérés dans les différentes saisons des séries pour en proposer des grilles d'interprétation utiles à la compréhension des organisations.

Notre projet initial avait pour ambition de traiter de sujets théoriques avec nos étudiants à partir d'exemples partant de leur environnement médiatique immédiat. Pour une première approche exploratoire, nous avons interrogé, dans un sondage réalisé en octobre 2015 et en janvier 2016, plusieurs promotions d'étudiants inscrits dans des parcours et années d'études divers. La méthode, comme les résultats de ces sondages, visant à déterminer le degré de connaissance des séries présélectionnées par nos soins pour réaliser cette recherche, figurent dans les lignes qui suivent. Le sondage a été réalisé en deux temps. Dans un premier temps, 12 étudiants inscrits en 1^{ère} année de DUT Techniques de commercialisation (TC), 46 étudiants inscrits en DUT Carrières sociales (CS), 111 étudiants inscrits en Licence 3 AES, parcours Gestion des entreprises ont été interrogés. Les questions posées concernaient les séries qu'ils regardaient « en ce moment » ; les séries qu'ils aimaient bien regarder. Le tableau de synthèse, ci-après, rend compte des résultats.

Tableau 1 ó Synthèse des réponses : Quelle(s) série(s) regardez-vous en ce moment ?

Parcours des étudiants	Nombre de séries citées	Proportion de séries américaines citées	Série la plus regardée	Nombre d'étudiants déclarant ne regarder aucune série « en ce moment »
L3 AES (111)	101	84/101	<i>Malcom</i> (citée 10 fois)	21
DUT CS (46)	51	36/51	<i>Plus belle la vie</i> (citée 8 fois)	8
DUT TC1 (12)	24	22/24	<i>Breaking bad</i> (citée 4 fois)	4

Le second temps de ce sondage a consisté en des questions fermées, de type oui/non, qui ont été posées sur les séries *Mad Men* et *Les Soprano*. L'échantillon a concerné les mêmes étudiants de 1^{ère} année de DUT TC et 1^{ère} année DUT CS plus 68 autres étudiants de DUT en 2^{ème} année de TC.

Tableau 2 ó La connaissance des séries étudiées

Parcours des étudiants	Question posée							
	Qui connaît		Qui a vu au moins un épisode de		Qui a vu au moins trois épisodes de		Qui a vu au moins une saison de	
	<i>Mad Men</i>	<i>Les Soprano</i>	<i>Mad Men</i>	<i>Les Soprano</i>	<i>Mad Men</i>	<i>Les Soprano</i>	<i>Mad Men</i>	<i>Les Soprano</i>
DUT TC1 (12)	7	1	1	0	1	0	0	0
DUT TC2 (68)	38	14	9	5	5	2	3	2
DUT	6	2	1	0	0	0	0	0

CS (46)								
---------	--	--	--	--	--	--	--	--

Cette méconnaissance des deux séries nous a étonnées. Le problème étant qu'à l'origine de notre projet, nous postulions a) que la culture des étudiants en matière de séries était vaste et variée et comprenait les séries choisies et b) que cet objet pouvait être attractif en tant qu'objet-médiateur de transmission pédagogique. Nos représentations ont été démenties après ce premier sondage, du moins pour le premier postulat. De fait, ces résultats nous ont conduites à réorienter le projet et reconsidérer la méthode que nous allions utiliser. Nous avons pris le parti d'inverser la problématique, et non plus de partir de ce que les étudiants regardent, mais au contraire leur montrer l'intérêt d'un objet *a priori* hors de leur champ pour le croiser avec les études qu'ils poursuivent et les engager accessoirement à développer une curiosité et une distance critique sur les produits et objets culturels qu'ils connaissent.

2.2.2. *Les perspectives, écueils éventuels et possibles utilisations de l'outil pédagogique séries*

L'objet de recherche « séries » porte des propositions conceptuelles pour la compréhension des organisations. Inspirées par la notion d'objet-frontière (Trompette et Vinck, 2009), cet objet pourrait être considéré comme médiateur pédagogique, c'est du moins la proposition que nous souhaitons discuter. En effet, la série peut faire le lien entre des conceptualisations de comportements organisationnels, théories largement produites par les chercheurs en sciences de gestion et le public, ici des étudiants. Elle pourrait donc être un médiateur pédagogique. Notre projet de recherche nous positionne de fait à l'interface, entre les étudiants et l'œuvre « série télé », elle-même modélisation de conceptions managériales. Nos objectifs, guidés par une volonté réflexive ainsi que par une intention pédagogique, visent bien la finalité d'accroître la compréhension des phénomènes organisationnels.

Cependant, le fait que les étudiants ne connaissent pas les séries choisies peut poser problème. Dans la manière dont nous les avons appréhendées, c'est en les visionnant dans leur ensemble que l'on peut saisir leur cohérence et leur finesse dans l'analyse des comportements organisationnels. Pour autant, n'en visionner qu'une partie, en choisissant des segments pertinents, ne constitue pas un frein rédhibitoire à leur exploitation pédagogique : au pédagogue donc de se concentrer sur des morceaux de séries, illustratifs de phénomènes organisationnels. Il s'agit maintenant de réfléchir à une méthode qui nous permettrait de passer d'illustrations ponctuelles à un dispositif pédagogique pertinent.

Nous renonçons à imposer le visionnage de la totalité des saisons des séries choisies, cela nous paraissant difficilement praticable car trop chronophage. Parmi les solutions envisagées, figure la possibilité de diffuser tout ou partie d'un épisode nous paraissant illustrer des phénomènes que nous souhaitons leur voir analyser. Sur la base de consignes explicites, nous demanderions de prendre des notes relatives aux comportements organisationnels pendant la projection. Puis, après la séance, nous reconstruirions ensemble la modélisation de ces comportements que propose l'épisode tout en procédant, éventuellement, à leur critique. Il pourrait être mis en place auprès d'étudiants de tous niveaux.

Ce dispositif pourrait être testé soit avant tout enseignement théorique sur les comportements organisationnels soit après avoir proposé des grilles de lecture à nos étudiants. Ces deux options pédagogiques auront des incidences différentes que, pour certaines d'entre elles, nous pouvons anticiper. Par exemple, la projection sans enseignement préalable en théorie des organisations suppose que les étudiants utilisent les éléments conceptuels à leur disposition et leur intuition. L'enseignant sait alors quels points il devra travailler avec eux en aval, quels éléments sont acquis grâce à des enseignements antérieurs. Les consignes aux étudiants, en pareil cas, se devront d'être d'autant plus précises que les digressions se feront facilement. Le cas de la deuxième option pédagogique est de donner, en amont, des grilles de lecture aux étudiants, et

de leur demander de discuter de ces modélisations des comportements organisationnels lors du visionnage de morceaux de séries. Cela pourrait permettre d'illustrer a posteriori des outils d'analyse qui leur paraîtraient trop théoriques lors de leur apprentissage classique. Nous procéderons sans doute à plusieurs expérimentations, auprès de différents cursus d'étudiants, afin de tester ces différents dispositifs et d'en tirer des enseignements, ce qui nous permettra d'améliorer nos pratiques de pédagogues.

Au-delà de son utilisation éventuelle pour la pédagogie, la série est déjà un transmetteur de modélisations de l'organisation, fortement marquée par la culture dont elle est issue. Plus qu'un divertissement, elle porte des modélisations qui seront ingérées sans interface par les visionneurs de série, lesquels auront un esprit critique plus ou moins développé quant à la lecture de ces modélisations. Nous supposons qu'elle peut influencer les comportements organisationnels, tout comme elle a pu le faire pour les affaires judiciaires. En outre, le visionneur de séries participe à la modélisation de l'organisation que porte l'objet série, il en est co-modélisateur, tout comme le travail que nous avons réalisé ici a pu mettre en lumière des éléments de modélisation, contribuant donc également à son élaboration. Ainsi que nous l'avons précisé dès les premiers développements de cet article, la modélisation dépend d'objectifs poursuivis par les modélisateurs. Ici, notre objectif d'accroître l'intelligibilité des phénomènes auxquels nous nous intéressons, les comportements organisationnels, est en lien fort avec notre intention pédagogique. Cette dernière correspond, de plus, aux critères d'adéquation et d'enseignabilité présents dans le paradigme constructiviste, donnant aux connaissances une valeur pragmatique (Charreire et Huault, 2001) : la connaissance produite sera considérée comme adéquate si elle permet d'expliquer une situation (p. 37), ce que nous nous attacherons à réaliser en partageant cette connaissance, en la diffusant. Nous jaugerons alors, en l'évaluant *in situ*, la pertinence de cet outil pédagogique.

Conclusion

Cette recherche vise à réfléchir sur la diffusion de modèles managériaux au travers d'un média répandu : les séries télé. Nous avons mis en exergue, au travers de l'étude de deux séries, la lecture des organisations et des comportements qui s'y déploient ainsi que, de fait, les modes de management qui y semblent pertinents. Une modélisation des comportements organisationnels y est bien sous-jacente, marquée notamment par la culture dont ces séries sont issues mais aussi, par les représentations qu'en construisent les co-auteurs de cette modélisation, spectateur compris.

La série constitue bien un objet porteur de réflexivité pour la recherche en théorie des organisations, et les praticiens gestionnaires des ressources humaines, donnant à voir des pratiques que le chercheur peut interroger. Les modalités d'utilisation pour la pédagogie de ce pertinent objet de compréhension des pratiques organisationnelles ont été discutées et des premières bases ont été posées.

Cette communication est un point d'étape relatif à un programme de recherche que nous souhaitons développer dans les années qui viennent. Parmi les pistes envisagées figure la mise en application pratique du projet pédagogique auprès de nos étudiants à différents niveaux universitaires. A l'heure où l'innovation pédagogique constitue pour les universités un défi à relever, et que divers dispositifs pédagogiques (numérique par exemple) sont discutés, cette proposition constitue une piste de réflexion et d'action potentiellement attractive tant pour les enseignants que les étudiants.

Bibliographie

- Ahl N. C., Fau B. (2011), *Dictionnaire des séries télévisées*, Paris, Editions Philippe Rey.
- Aubret J., Gilbert P., Pigeyre F. (2010), *Management des compétences*, Paris, Dunod.
- Barthes S. (2010), *Du « temps de cerveau disponible » ? Rhétorique et sémiostylistique des séries télévisées dramatiques américaines de prime time diffusées entre 1990 et 2005*, thèse de lettres, soutenue le 13 février 2010, Paris, La Sorbonne.
- Becker H. (1998), *Les mondes de l'art*, Paris, Flammarion.
- Bourgois P. (2001), *En quête de respect. La vente du crack à New York*, Paris, Seuil.
- Boutet M. (2010), « Soixante ans d'histoire des séries télévisées américaines », *Revue de recherche en civilisation américaine*, 2/ 2010.
- Buxton D. (2010), *Les séries télévisées. Forme, idéologie et mode de production*, Paris, L'Harmattan.
- Charreire S., Huault I. (2001), « Le constructivisme dans la pratique de recherche: une évaluation à partir de seize thèses de doctorat », *Finance, Contrôle, Stratégie, Economica*, vol.4, n°3, sept., p. 31-55.
- Chopart J.-N., Martin C. (s/dir) (2004), *Que reste-t-il des classes sociales ?*, Rennes, collection Lien social et politiques, éditions ENSP.
- Colonna V. (2005 et 2010), *L'art des séries télé ; tome 1. L'appel du happy end ; tome 2. L'adieu à la morale*, Paris, Payot.
- Combes C. (2013), *La pratique des séries télévisées : une sociologie de l'activité spectatorielle*, thèse de sociologie, soutenue le 12 septembre 2013, Ecole nationale des Mines de Paris.
- Courpasson D. (2000), *L'action contrainte. Organisations libérales et domination*, Paris, PUF.
- CSA (2014), *Les audiences de la fiction dans les grands pays européens en 2013*, Paris, rapport du CSA.
- Dejoux C., Thévenet M. (2015), *La gestion des talents*, Paris, Dunod.
- Enriquez E., (2003), *L'organisation en analyse*, Paris, PUF.
- Esquenazi J.-P. (2011), « Séries télévisées et réalités : les imaginaires sériels à la poursuite du réel », in Sepulchre S. (2011), *Décoder les séries télévisées*, Louvain, De Boeck, p. 193-212.
- Esquenazi J-P (2009), *Mythologie des séries télé*, Paris, Le Cavalier bleu.
- Gambetta D., Dumez H. (2006), « La valeur de l'incompétence : de la mafia tout court à la mafia universitaire: une approche méthodologique », *Gérer et Comprendre*, Sept., n°85, p. 23-26.
- Friedberg E. (1993), *Le pouvoir et la règle, dynamiques de l'action organisée*, Paris, Seuil.
- Holt R., Zundel M. (2014), « Understanding Management, Trade, and Society Through Fiction: Lessons from The Wire », *Academy of Management Review*, vol.39, n°4, p. 576-585.
- Iribarne (d'), P. (1989), *La logique de l'honneur. Gestion des entreprises et traditions nationales*, Paris, Seuil.
- Jost F. (2011), *De quoi les séries américaines sont-elles le symptôme ?*, Paris, CNRS Éditions.
- Lacroux F. (1999), « La modélisation dans le contrôle de gestion », in Dupuy Y., coord., (1999), *Faire de la recherche en contrôle de gestion? De la compréhension des pratiques à un renouvellement théorique*, Paris, Vuibert - FNEGE, p. 21-29.
- Lamendour E (2008), *Management et représentation. Enquête sur les représentations du management dans le cinéma français, 1895-2005*, thèse de doctorat en sciences de gestion, soutenue le 8 septembre 2008, IAE, Université de Nantes.
- Lamendour E. (2009), « Le manager Pygmalion », *Revue française de gestion* 2009/4 (n° 194), p. 149-167.
- Le Moigne J.-L. (1995), *La modélisation des systèmes complexes*, Paris, Afcet Systèmes, Dunod.

Retour vers le futur pour l'AGRH

Martin D. P., Rainelli-Le Montagner H. (2002), « Pour une approche compréhensive des sciences de gestion », *Sciences de gestion et pratiques manageriales*, Réseau des IAE, Paris, Editions Economica Gestion, p. 145-153.

Menger P-M. (2002), *Portrait de l'artiste en travailleur. Métamorphoses du capitalisme*, Paris, Seuil.

Morgan G. (1989), *Images de l'organisation*, Editions Eska, Presses de l'Université Laval.

Trompette P., Vinck D. (2009), « Retour sur la notion d'objet-frontière », *Revue d'anthropologie des connaissances* 2009/1 (Vol. 3, n° 1), p. 5-27.

Weick K. E. (1995), *Sensemaking in Organizations*, Sage Publications.

Weber M. (1995), *Economie et société*, Plon, Paris (1^{ère} édition : 1922).

Zarifian P. (2004), *Le modèle de la compétence. Trajectoire historique, enjeux actuels et propositions*, Paris, Editions Liaisons.