

## Appel à communications

### Journée d'études

# Les organisations : une question de taille ?

15 novembre 2022

A l'IPC

70 avenue Denfert Rochereau, 75014 Paris.

Les approches critiques des recherches sur les organisations se méfient de prime abord des approches quantitatives qu'elles jugent sous-tendues par des épistémologies positivistes friandes de généralisations mais peu attentives aux situations singulières et parfois irréductibles. Il faut alors, dit-on, se pencher sur ce qui est laissé de côté par les courants dominants. Néanmoins, l'insistance sur les méthodologies qualitatives qui en résulte peut paradoxalement conduire à laisser dans l'oubli les enjeux humains liés aux propriétés quantitatives des organisations. Ainsi en est-il de la taille, des seuils et des proportions.

Nous devons à Olivier Rey (2014) d'avoir réactualisé, grâce à la philosophie et aux sciences sociales, la relation pouvant unir la taille des ensembles sociaux et une vie digne. Il inscrit ainsi ses pas dans ceux de Leopold Kohr qui affirmait, dans son ouvrage *The Breakdown of nations*, que « partout où quelque chose ne va pas, quelque chose est trop gros » (cité dans Rey, 2014, p. 85).

Dans quelle mesure les affirmations précédentes sont-elles également pertinentes pour les organisations ? Est-il possible de s'en inspirer dans le cadre de recherches sur les organisations et leur management ? Des recommandations opérationnelles peuvent-elles tirées de telles études ?

Si des travaux en théorie des organisations étudient le rapport entre taille et performance (Gooding et Wagner 1985), peu étudient le rapport entre la grandeur des entreprises et la possibilité d'y travailler dignement. Certes, la mode du downsizing dans les années 1990 (Orpen 1997), le concept de division en Bunsha (Sakai et Sekiyana 1985) ou le Mythe du mois-homme (Brooks 1996) ainsi que des recherches inspirées du nombre du Dunbar (2021) peuvent mettre sur la piste d'une taille d'organisation adaptée à l'homme au travail, car elles invitent à considérer la taille des organisations sous l'angle de la proportion, contre l'*hubris* du toujours plus grand. Mais il s'agit encore, dans ces perspectives, de trouver une taille optimale dans une visée d'efficacité. C'est dans une lignée qui se réclamerait du distributisme (Chesterton 2009), de la notion de convivialité (Illich 2014) ou encore de la proposition de Schumacher (2011) que l'on peut chercher la voie d'organisations dans lesquelles le travail est proportionné à l'homme. D'autres démarches encore tentent de prendre acte de la taille des organisations en structurant le collectif conformément au principe de subsidiarité (Russello 2007).

Sans se limiter à ces approches, le but de la journée d'études est d'explorer la façon dont la taille des organisations influence les conditions d'un travail digne de l'homme. Les contributions de philosophes, comme des chercheurs en sciences humaines et en sciences de gestion, sont les bienvenues. Voici quelques suggestions de réflexion et d'étude :

- Définir la taille : la taille se réduit-elle aux effectifs, à la superficie ou au chiffre d'affaires ?
- Identifier les seuils au-delà desquels apparaissent des dysfonctionnements structurels.
- Explorer les enjeux organisationnels et managériaux de l'expression « à taille humaine ».
- Proposer une revue de littérature sur la question de taille en philosophie, sciences humaines et sciences de gestion.
- Mener des études sur des collectifs de petites tailles : associations, TPE, monastères, commandos, etc.
- Etc.

### **Comité d'organisation :**

Bernard Guéry (IPC)

Baptiste Rappin (IAE de Metz, Université de Lorraine)

## Calendrier :

Envoi des communications (1 à 2 pages) : 15 juin 2022

Retour de l'évaluation : 30 juin 2022

Envoi des communications définitives : 1<sup>er</sup> novembre 2022

**Contacts** : [bguery@ipc-paris.fr](mailto:bguery@ipc-paris.fr) et [baptiste.rappin@univ-lorraine.fr](mailto:baptiste.rappin@univ-lorraine.fr)

## Références de l'appel à communications :

- Brooks, Frederick Phillips. 1996. *Le mythe du mois-homme : essais sur le génie logiciel*. Traduit par Frédéric Mora. [2e éd. Paris Albany [N.Y.] Bonn [etc.]: International Thomson publ. France.
- Chesterton, Gilbert Keith. 2009. *Plaidoyer pour une propriété anticapitaliste*. Traduit par Gérard Joulié. Paris: Éd. de l'homme nouveau.
- Dunbar, R. I. M. 2021. *Friends : Understanding the Power of Our Most Important Relationships*. London: Little, Brown.
- Gooding, Richard Z., et John A. Wagner. 1985. « A Meta-Analytic Review of the Relationship between Size and Performance: The Productivity and Efficiency of Organizations and Their Subunits ». *Administrative Science Quarterly* 30 (4): 462-81. <https://doi.org/10.2307/2392692>.
- Illich, Ivan. 2014. *La convivialité*. Points 65. Paris: Éd. Points.
- Orpen, Christopher. 1997. « The downside of downsizing: managing an organization to its right size ». *Strategic Change* 6 (4): 195-209. [https://doi.org/10.1002/\(SICI\)1099-1697\(199707\)6:4<195::AID-JSC249>3.0.CO;2-P](https://doi.org/10.1002/(SICI)1099-1697(199707)6:4<195::AID-JSC249>3.0.CO;2-P).
- Rey, Olivier. 2014. *Une question de taille*. 1 vol. Les essais. Paris: Stock.
- Russello, Gerald J. 2007. « Catholic Social Thought and the Large Multinational Corporation ». *Journal of Catholic Legal Studies* 46 (1): 31.
- Sakai, Kuniyasu, et Hiroshi Sekiyana. 1985. *Bunsha: Company division, my way*. Taiyo Industry Co.
- Schumacher, E. F. 2011. *Small Is Beautiful: A Study of Economics as If People Mattered*. Random House.