

**« Un regard bienveillant et critique sur les modes de management »**

**Florence Palpacuer**

Yves Livian a été longtemps familier de l'Université de Montpellier. Ses enseignements et ses recherches y ont nourri des générations d'étudiants ayant suivi ses cours de GRH, au sein du master de Gestion Stratégique des Ressources Humaines fondé par sa complice Julienne Brabet dans les années 1990. Il y a aussi inspiré des chercheurs et doctorants en management, notamment lors d'un séminaire consacré dans les années 2000 aux Critical Management Studies (CMS), ce courant critique anglo-saxon qui s'étant récemment institutionnalisé au sein des sciences de gestion, offrait désormais un espace collectif légitime dont les recherches critiques, plus éparses en France, pouvaient se revendiquer.

Alors que nous préparons les 11<sup>èmes</sup> Rencontres des Perspectives Critiques en Management, qui réunissent chaque année une 50<sup>aine</sup> de doctorants et chercheurs et qui se tiendront en 2022 à Montpellier, évoquer Yves Livian prend tout son sens, et c'est aux particularités de son héritage que je souhaiterais dédier le présent hommage.

On peut dire, en effet, que si Montpellier fait aujourd'hui partie des lieux de la recherche critique en management en France, c'est en partie grâce aux suggestions, encouragements et propositions émis par Yves, avec le sourire malicieux et l'œil pétillant dont je l'ai rarement vu se départir. L'un des moments clés de cette évolution fut certainement la publication de l'ouvrage collectif *Management, Mondialisation, Ecologie : Regards critiques en sciences de gestion* (coord. Palpacuer, Leroy, Naro, 2010) auquel Yves Livian contribua et dont il soutint la genèse et la diffusion de multiples manières.

J'évoquerais tout d'abord son chapitre dans cet ouvrage pour mettre en avant certains traits caractéristiques de la posture critique portée par Yves, avant d'évoquer quelques-unes de ses implications pour les CMS en général, et pour les recherches sur les organisations en particulier, que j'aborderais de manière sélective et subjective, à partir de ma propre expérience.

**« Des progrès...mais peut mieux faire » : GRH et perspectives critiques en France, essai de bilan**

Ce titre est celui du chapitre consacré par Yves Livian à la GRH dans l'ouvrage sus-cité. Il exprime bien cette posture critique qui se veut avant tout constructive et qui parvient à concilier – en partie grâce aux touches d'humour émaillant le discours – à la fois un regard bienveillant et inclusif sur les chercheurs et les praticiens de la gestion, et un engagement sans faille dans la dénonciation des abus et des manipulations dont le management est trop souvent porteur. Ainsi ce chapitre commence-t-il par reconnaître « le chemin parcouru », avec l'élargissement des sujets traités par la discipline – tels que les pratiques de réduction des effectifs –, et celui des interlocuteurs auxquels s'adresse désormais la GRH – incluant les partenaires sociaux (Livian, 2010 :102). Dans le même esprit, cet écrit se termine par « un effort d'optimisme », et des « pistes de solution » y sont proposées pour poursuivre les progrès accomplis (*Ibid.* : 113).

Phénomène peut-être trop rare au sein des CMS, la posture critique d'Yves est tolérante et inclusive. Son chapitre met ainsi en valeur des travaux, tels que ceux de Rachel Beaujolin, qui sans se revendiquer explicitement d'une approche critique, soulignent les tensions et les contradictions dans les modes de gestion. Dans le même esprit, il y salue les travaux précurseurs de Michel Berry, Armand Hatchuel ou Jean-Claude Moisson dans l'analyse critique des outils de gestion. Son chapitre s'inscrit aussi de manière explicite dans la filiation de l'ouvrage précurseur *Repenser la GRH*, coordonné par Julienne Brabet (1993). Yves refuse ainsi de pratiquer une « orthodoxie à l'envers » qui fixerait de manière trop réductrice les limites du champ critique (Livian, 2010 : 104).

La critique d'Yves est également courageuse. Il reconnaît les limites de « l'îlot » critique dans « un océan de littérature technicienne souvent confuse » dont il n'hésite pas à pointer « les risques et les perversions » (*Ibid.* : 103). Il dénonce ainsi l'opacité d'un langage qui en énonçant des généralités sur « les salariés », gomme toute spécificité située des vécus au travail, de même qu'il englobe dans « les entreprises » des entités aussi hétérogènes que les multinationales cotées en bourse et les petits artisans (*Ibid.* : 105). La « description plus ou moins complaisante du mouvement 'd'individualisation' de la GRH » efface quant à elle les territoires dans une « déviation décontextualisante » qui est également pointée du doigt (*Ibid.* : 106).

« Il n'est pas besoin de forer très profond pour mettre au jour les ingrédients idéologiques charriés par la littérature de management », constate encore, non sans humour, l'auteur du chapitre (*ibid.*). Plusieurs ouvrages dédiés à la GRH y sont pris pour exemple d'une « vision enchantée de 'l'entreprise' » qui saurait « s'envoler vers les horizons radieux de la 'performance' » (2010 :107). Yves pointe au contraire la montée des pressions financières s'exerçant sur une GRH désormais soumise aux dictats de la 'création de valeur', ainsi que les enjeux d'une mondialisation de l'activité économique dont l'Occident n'admettrait les aspects problématiques qu'une douzaine d'années plus tard, sous l'effet d'une pandémie mondiale et d'une guerre en passe de le devenir. La « 'responsabilité sociale d'entreprise' » ne leurre pas non plus l'auteur qui y voit « un discours fondé d'avantage sur des déclarations et des rapports que sur des réalités observables » (*Ibid.* : 108).

Il serait temps, nous dit Yves Livian en 2010, que s'élabore « une 'pensée GRH' débarrassée des péchés de jeunesse diagnostiqués il y a 15 ans, et plus ferme sur sa position face aux fonctionnements sociaux actuels » (*Ibid.* : 113). Oui, il serait temps, pourrait-on redire avec lui aujourd'hui, alors que la crise majeure des Gilets Jaunes a vu nombre de travailleurs déclassés sortir dans la rue exprimer leur colère, faute de trouver dans l'entreprise un espace d'expression adapté.<sup>1</sup>

Yves Livian propose une démarche épistémologique et méthodologique à l'appui d'un tel projet. Dans ce chapitre d'ouvrage comme dans plusieurs autres de ses publications, il défend une approche à la croisée des sciences sociales, alliant une réflexivité critique sur les concepts mobilisés à un ancrage fort dans le terrain, apte à produire une connaissance nécessairement située et assumée comme telle. « Contextualisation » et « déconstruction » sont deux notions centrales de cette démarche de recherche. A l'heure où les enjeux de transition écologique et sociale se font de plus en plus pressants, il est essentiel, comme nous le recommandent Yves, de « rester proche du terrain » et de « choisir ses alliés », aussi bien au sein des sciences sociales que parmi les acteurs, au sens large, du management des organisations. Il nous faut aussi pratiquer des « exercices d'assouplissement critique » dont les CMS ne seraient, paradoxalement, pas exemptes, ainsi que je

---

<sup>1</sup> « Pour l'honneur des travailleurs, et pour un monde meilleur : les Gilets Jaunes, quels enjeux économiques, sociaux et politiques ? » table ronde organisée par F. Palpacuer, D. Patuere, D. et E. Reungoat, Maison des Sciences de l'Homme Sud, Montpellier, 8/11/19 (<https://www.youtube.com/watch?v=IZSSR4IGti0&t=590s>, accès 29 mai 2022).

vais maintenant le discuter, de manière à garder « une approche sagement critique » (*Ibid.* : 111-112).

### ***Pour une approche inclusive des approches critiques en management***

Lorsqu'Yves Livian nous a présenté les CMS, lors d'un séminaire organisé à Montpellier en février 2007, nous avons engagé, avec quelques collègues des sciences de gestion, une initiative collective sur les enjeux sociaux et environnementaux de l'activité des organisations où nous peinions à articuler les perspectives très contrastées, du point de vue de leur rapport à la critique, d'un ensemble élargi de chercheurs et chercheuses attirés par ces thématiques.

Les CMS, telles que présentées par Yves, nous ont offert un point d'ancrage pour développer un ouvrage collectif à la posture critique affirmée (Palpacuer, Leroy, Naro, 2010), qui s'inscrit explicitement à la suite des premières publications francophones consacrées aux CMS (notamment Golsorkhi, Huault et Leca, 2009) en vue de contribuer à l'émergence d'une branche française de ce mouvement critique anglo-saxon. Yves campa ce jour-là les attributs distinctifs des recherches critiques en management, incluant leur projet de dénaturalisation des pratiques de gestion ; leur focalisation sur la manière dont ces pratiques véhiculent, légitiment ou induisent des rapports de pouvoir au sein des organisations et de l'ordre social en place; et la visée émancipatrice de la recherche, autorisant et encourageant la formulation d'alternatives.

Je souhaiterais insister ici sur le sentiment d'inclusivité qu'Yves a su apporter à la présentation de ce courant multiforme qui regroupe des approches très hétérogènes – voire pour certaines, peu compatibles entre elles – au-delà des points communs ci-dessus énoncés. Dans l'élan de ces premiers échanges, nous avons formé un groupe de recherche critique à Montpellier. Fondé en 2007, le groupe Altermanagement, Mondialisation, Ecologie (AME) parvint à articuler les expertises nécessaires à l'analyse des enjeux sociaux – essentiellement liés au travail – à celles requises par l'analyse environnementale des territoires et des organisations. Yves Livian nous avait toutefois mal préparé aux difficultés d'un projet scientifique intégrant des perspectives épistémologiques très diverses. Certaines, influencées par les courants marxistes, soulignaient le poids des structures tandis que d'autres, se revendiquant d'un constructivisme pragmatique, déconstruisaient des discours conçus comme fluides, mouvants, et dont l'essence était, au mieux, insaisissable (cf Palpacuer, 2019). Les années 2010 furent celles d'un clivage où chacun, dans l'arène critique, fut prié de choisir son camp, entre déterminisme et indéterminisme, ou entre l'existence et l'impossibilité d'un réel structurant.

Yves Livian avait bien pointé, en passant, la prise de distance opérée par Hugh Willmott, figure fondatrice des CMS, vis-à-vis de la Labour Process Theory, son champ d'origine à forte connotation marxiste (cf Thomson, 2009). Mais en refusant, d'une certaine manière, de prendre parti, il avait laissé la voie libre à un dépassement des oppositions ontologiques et épistémologiques qui ont traversées les CMS, et à partir desquelles elles se sont historiquement constituées. Le temps semble lui donner raison. La critique sociale, alors même qu'elle se trouve de plus en plus ouvertement contestée par les franges réactionnaires de diverses disciplines (Heinrich, 2021), se revendique de formes de militantisme de plus en plus ancrées dans le terrain (voir par exemple, Dorion, 2019 ; Roussey, 2019), et les épistémologies critiques féministes offrent des perspectives renouvelées pour y parvenir. Les travaux de Karen Barad ou d'Anna Tsing traversent en effet les barrières entre sciences exactes et sciences sociales pour arrimer notre compréhension des interactions entre humains et non-humains à un socle transdisciplinaire renforcé. Dans son ouvrage

*Meeting the Universe Halfway*, Barad (2007) nous situe au sein d'un réel dont l'existence est hors de doute, mais qui se trouve transformé en permanence par nos 'intra-actions'. Ce « réalisme agentiel » offre « un cadre épistémologique et ontologique qui transcende nombres d'oppositions usées entre réalisme traditionnel et constructivisme, agence et structure, idéalisme et matérialisme, ou poststructuralisme et débats marxistes » (*Ibid.* : 225, *traduit par l'auteur*). Ces auteurs assument une posture éthique forte, pour dénoncer les effets destructeurs de la finance mondiale (Tsing, 2005) ou envisager la résilience de formes de vie solidaires sur les ruines du capitalisme (*Ibid.*, 2015). Barad (2007) pose qu'une « invitation à vivre de manière juste est inscrite au cœur même du fait d'exister ». Elle assume que la « soif de justice », une soif qui dépasse tout individu ou groupe d'individus, soit la « force motrice » de son ouvrage, impliquant nécessairement « nos connexions et nos responsabilités réciproques » (*Ibid.* : x-xi, *traduit par l'auteur*).

A Montpellier, le groupe AME n'a pas survécu à cet appel au *care* qui fut pourtant aussi porté par des auteurs clés au sein des CMS:

« Le type d'engagement intellectuel que nous souhaitons encourager et préserver, reconnaît une éthique du *care* envers nos partenaires dans le débat. Cela ne signifie pas que nous cherchons à éviter la lutte intellectuelle avec l'autre personne. Cela signifie plutôt que nous devrions reconnaître que cette lutte doit être, fondamentalement, ce que Karl Jaspers (1932) appelle « une lutte aimante ». Cela implique de reconnaître le droit de l'autre personne à exister, et un engagement simultané à pousser, questionner, tirer cette autre personne d'une manière qui l'encourage à élargir sa perception d'elle-même et de ce qu'elle peut devenir » (Spicer, Alvesson et Kärreman, 2009: 548, *traduit par l'auteur*).

Inspiré par l'approche critique d'Yves Livian, par cet ensemble d'auteurs, et par sa propre expérience collective, le groupe de recherche s'est néanmoins recomposé en faveur d'une plus grande bienveillance envers la diversité des postures de chacune et chacun en son sein.

### ***Concilier critique et bienveillance***

Cette posture critique bienveillante peut concerner non seulement la manière dont les chercheurs interagissent entre eux, mais aussi celle dont ils donnent à voir et à comprendre les fonctionnements organisationnels. Développer une analyse des rapports de domination sans pour autant négliger ou dénigrer l'appel à l'éthique qui s'opère en chaque personne, reste une 'gymnastique' peu pratiquée par les auteurs critiques, pourrait-on dire en paraphrasant Livian.

Lors d'un séminaire de préparation de notre ouvrage collectif, organisé dans les locaux de ce qui était alors l'ENGREF<sup>2</sup> à Montpellier, je présentais en 2008 trois visions de la gouvernance des entreprises, l'une fondée sur le marché, l'autre sur la coopération entre parties prenantes, la troisième enfin, s'érigeant en alternative aux deux autres, fondée sur la reconnaissance des rapports de pouvoir et leur nécessaire régulation. Dans la discussion qui suivit, Yves fit une réflexion qui a durablement marqué ma manière de penser sur ces sujets. Il faut prendre garde, dit-il, à ne pas disqualifier l'approche par les parties prenantes car elle repose sur cet appel à l'éthique qui reste une composante indispensable de toute alternative envisageable aux formes mondialisées et financiarisées de l'économie contemporaine. Au lieu de disqualifier le marché et la coopération au profit d'une vision critique fondée sur les antagonismes et leur régulation, je commençais alors à envisager les complémentarités à concevoir entre ces trois modes d'organisation économique, que Karl Polanyi appelait des 'formes d'intégration'.

Les graines semées par Yves Livian trouveraient ainsi, près de quinze ans plus tard, à éclore dans une critique polanyienne des chaînes de valeur globales que je développais avec une ancienne

---

<sup>2</sup> L'Ecole Nationale du Génie Rural des Eaux et des Forêts, absorbée depuis dans AgroParisTech.

doctorante, Clara Roussey, sur son terrain de thèse, un projet minier déployé sur près de vingt ans depuis les places financières du Canada jusqu'à la baie de Weda, aux confins de l'Indonésie (Palpacuer et Roussey, 2020). Dans son ouvrage *La Grande Transformation* paru en 1944, Polanyi développe une critique radicale de la 'société de marché' où le travail, la terre, la monnaie – et aujourd'hui, rajoutons-nous avec Clara Roussey, l'éthique – sont transformés en marchandise de manière totalement artificielle, ou 'fictive'. L'homme est coupé de son rapport à la vie même par l'aliénation du travail standardisé, l'accaparement des 'ressources naturelles', et l'appât du gain établi comme moteur ultime de ses actions. Cette critique ne porte pourtant pas sur l'existence de l'échange en tant que 'forme d'intégration' en soi, mais sur la prédominance acquise par le marché sur les autres 'institutions culturelles' historiquement construites à des fins de réciprocité ou de redistribution. C'est en annihilant ces institutions alternatives que le marché, érigé en dogme, exerce une force destructrice sur le tissu social et sur la nature. De nouvelles formes d'équilibre seraient donc à rechercher entre échange, réciprocité et redistribution dans la construction des alternatives, selon un esprit d'ouverture qui n'est pas sans évoquer, de mon point de vue, celui porté par Yves dans nos projets communs.

Si l'on revient aux CMS, il s'agit donc ici de développer une perspective critique qui soit, et qui assume d'être, fondée dans l'éthique. Voilà qui n'est pas chose simple. Le chercheur critique considère l'éthique relationnelle d'un regard chargé de suspicion, voilé par le souvenir trop vif des abus de l'Eglise et l'emprise croissante des modes de management 'libérés', 'horizontaux' ou 'collaboratifs' prisés des (*Les managers de l'âme* (Brunel, 2004). L'humaniste prudent frémit, quant à lui, à l'évocation des rapports de domination et celle des révoltes, charriant violences et colères, qu'ils peuvent susciter. Pourtant si l'on suit Polanyi (1944), toute transformation sociale d'envergure ne s'opère que par des alliances entre groupes sociaux différents. Comment pourrions-nous dès lors construire des articulations entre ces perspectives humanistes sur les organisations, rétives à l'évocation du conflit, et les approches critiques qui s'attachent au contraire à dévoiler les 'relations de force', dirait Gramsci (1971), ainsi que leurs effets?

C'est à un exercice conceptuel de ce type, combinant une aspiration éthique et une analyse des rapports de domination, que j'ai pu récemment me livrer dans deux projets d'écriture qui entrent particulièrement en résonance avec la posture humaniste critique telle que j'ai pu la percevoir chez Yves Livian. Les deux publications s'intéressent à la période de crise traversée par France Telecom à la fin des années 2000, que nous avons initialement analysée avec Amélie Seigneur dans une perspective gramscienne, pour caractériser le mouvement de résistance qui obtint, près de 10 ans plus tard, la consécration de la notion de 'harcèlement moral institutionnel' à l'issue du procès de l'entreprise et de ses grands dirigeants (Palpacuer et Seigneur, 2020).

Le premier projet surgit par surprise, un jour où je fus sollicitée pour contribuer à une Encyclopédie sur le bien-être organisationnel, notion que je jugeais bien trop lénifiante pour l'avoir jamais mobilisée dans mes travaux. Les coordinateurs de l'ouvrage m'invitaient pourtant à parler « d'activisme collectif en faveur du bien-être organisationnel » et oui, ils pensaient bien au cas de France Telecom à ce sujet. Intriguée, je trouvais, par chance, une perspective développée en psychologie critique qui appréhendait le bien-être en termes de valeurs et besoins, et en relation avec les problématiques de domination et d'émancipation, ce sur trois niveaux d'analyse – personnel, relationnel et sociétal (Prilleltensky and Nelson, 2002). En croisant cette grille avec une typologie des formes de résistance au sein des organisations (Mumby et al., 2017), je pouvais réinterpréter ces résistances, y compris celle, remarquable, déployée chez France Telecom, pour mettre en évidence les différentes dimensions du bien-être qu'elles cherchaient à restaurer dans l'entreprise selon qu'elles prenaient des formes individuelles ou collectives, ouvertes ou dissimulées. En osant, finalement, croiser bien-être, domination et émancipation, cette perspective critique tenait le pari de l'éthique pour interroger les conditions organisationnelles capables de dégrader –

par l'oppression – ou au contraire de restaurer – ici, par la résistance – les capacités d'épanouissement des personnes (Palpacuer, 2021).

C'est à un exercice en partie similaire que j'ai pu me livrer en revisitant à nouveau le cas de France Telecom, cette fois-ci en collaboration avec une théologienne spécialiste de l'œuvre de Gaston Fessard (Coatanéa et Palpacuer, à paraître). Lors d'un séminaire à Lyon en 2014, Dominique Coatanéa expliquait avec passion la manière dont Fessard, un philosophe jésuite, parvenait à combler la « faille existentielle du marxisme » (Louzeau, 2009 : 93) en l'articulant à une conception anthropologique chrétienne. Reprenant la 'lutte à mort' hegelienne, fondée sur la dialectique maître-esclave où l'autre est perçu comme une menace existentielle, et doit se soumettre ou disparaître, Fessard identifie son corolaire, une 'lutte aimante' symbolisée par la dialectique homme-femme où l'autre est perçu non plus comme objet mais comme sujet. Si elle reste, pour Fessard, une lutte, cette relation de sujet à sujet est fondamentalement génératrice de bien commun. Traversés par ces deux formes de lutte, aux plans tant personnel que sociétal, nous sommes appelés, selon Fessard, à opérer un passage de la prédominance de la lutte à mort, établissant un 'pouvoir de fait', vers un 'pouvoir de droit' fondé sur 'l'appel de la valeur' (Coatanéa, 2016 : 28). Face à la financiarisation qui déshumanise l'entreprise et établit une forme de 'lutte à mort' par la chosification des salariés, le mouvement de résistance est ici analysé en ce qu'il cherche à restaurer une reconnaissance des salariés en tant que sujets, dotés de droits, au sein de l'entreprise. Difficilement audible tant dans les cercles critiques, de par la référence assumée à une œuvre théologique chrétienne, que dans les cercles chrétiens pour lesquels la 'lutte à mort' se fait ici trop frontale, ce chapitre d'ouvrage fut pourtant l'occasion de tenter d'exprimer ce qui se joue de plus fondamental dans les relations au sein des organisations, et reste une étape importante de mon parcours de recherche.

L'interprétation que nous proposons avec Clara Roussey, en revisitant son terrain de thèse dans une perspective polanyienne, tente elle-aussi de se maintenir sur cette mince ligne de crête, entre les travaux d'affinité marxiste qui fondent le 'Polanyi radical' que nous mobilisons (Dale, 2010), et les fondements éthiques de l'œuvre polanyienne, auquel un ouvrage de théologie fut notamment consacré (Baum, 1996).

Je souhaiterais, pour conclure, lever toute ambiguïté quant à l'ancrage humaniste de la critique d'Yves Livian et, finalement, quant à ma propre posture critique, qui tente d'échapper aux cadres restrictifs des chapelles pour construire de nouveaux assemblages à partir de ce que chacune peut nous offrir. Avec Polanyi, je crois que la transformation sociale ne peut s'opérer qu'à partir des forces sociales en présence, sur des territoires traversés de contradictions, de dépendances et d'héritages multiples, où ni le local ni le global n'existent à l'état pur. J'ai pris conscience, en écrivant ce chapitre, de l'empreinte durable qu'Yves Livian a laissé dans les dynamiques collectives de la recherche en gestion à Montpellier. Je terminerai cet hommage en soulignant cette qualité de présence, qui nous a encouragé et inspiré sans peser pour autant sur nos propres destinées. Un grand merci, Yves, pour l'enthousiasme que tu as su nous communiquer !

## REFERENCES

- Barad K (2007) *Meeting the Universe Halfway: Quantum Physics and the Entanglement of Matter and Meaning*. Durham: Duke University Press.
- Baum G (1996) *Karl Polanyi on ethics and economics*. Montreal: McGill-Queen's University Press.
- Brabet, J. (1993) *Repenser la GRH*. Paris : Economica.

Brunel, V. (2004) *Les managers de l'âme: Le développement personnel en entreprise, nouvelle pratique de pouvoir ?*, Paris : La Découverte.

Coatanéa D. (2016). L'enseignement social de l'Église et le défi actuel du bien commun. Une lecture à partir de l'approche de Gaston FESSARD, s.j., Ed. Lit-Verlag , coll. "Études de théologie et d'éthique" vol. 10, Zurich.

Coatanéa, D. et Palpacuer, F. (à paraître) Du « pouvoir de fait » au « pouvoir de droit » : crise sociale et reconquête du bien commun chez France Telecom (2007-2010), In Gomez, P.-Y., Palpacuer, F., Taskin, L. (coord.) *L'entreprise comme communauté*, Editions Nouvelle Cité.

Dale G (2010) Social Democracy, Embeddedness and Decommodification: On the Conceptual Innovations and Intellectual Affiliations of Karl Polanyi, *New Political Economy*, 15:3, 369-393.

Dorion, L. (2019), Faire une thèse (en) féministe : comment articuler académisme et militantisme ?, In Perret V. et Taskin L. (Dir.), *Les temporalités de la recherche critique en management. Enjeux et alternatives*, Les Presses Universitaires de Laval, Québec, pp. 159-210.

Gramsci, A. (1971). *Selections from the Prison Notebooks*. New York, NY: International Publishers.

Gorsolkhi, D., Huault, I., Leca, B. (Dir., 2009) *Les analyses critiques en management: une perspective française*, Presses Universitaires de Laval.

Heinich N (2021), Ce que le militantisme fait à la recherche, Tracts n°29, Gallimard, Paris.

Livian Y.F. (2010), Des progrès mais peut mieux faire : GRH et perspectives critiques en France, chapitre 4 in Palpacuer F., Leroy, M, et Naro, G. (Dir.), *Management, globalisation et écologie : regards critiques en sciences de gestion*, Paris, Lavoisier : pp. 101-115.

Louzeau, F. (2009) *L'anthropologie sociale du Père Gaston Fessard*, Presses Universitaires de France.

Palpacuer, F. (2021) Workers' Resistance in Defense of Wellbeing in Contemporary Organizations, In Wall T, Cooper C and Brough P (Dir.) *The SAGE Handbook of Organisational Wellbeing*, Sage, chapter 36: 558-573.

Palpacuer, F., Seignour, A. (2020) Resisting via hybrid spaces: The cascade effect of a workplace struggle against neo-liberal hegemony, *Journal of Management Inquiry*, 29(4) 418-432.

Palpacuer, F. Roussey C. (2020) Global wealth chains, disarticulation and commodified ethics in global value chains: a critical Polanyian reading of Weda Bay Nickel, O-07 - Entangled Chains of Value and Wealth in Contemporary Capitalism, SASE Amsterdam Conference Online, July 19-21.

Palpacuer, F., M. Leroy et G. Naro (2010) *Management, Mondialisation, Ecologie: regards critiques en sciences de gestion*, Ed. Hermès Sciences-Lavoisier.

Polanyi K ([1944] 2001) *The Great Transformation*. Boston: Beacon Press.

Prilleltenski, I. and Nelson, G. (2002) *Doing Psychology Critically: Making a Difference in Diverse Settings*. New York: Palgrave MacMillan.

Roussey R. (2019), Donner la parole aux sans-voix : parcourir la distance, chercher à la tenir, In Perret V. et Taskin L. (Dir.), *Les temporalités de la recherche critique en management. Enjeux et alternatives*, Les Presses Universitaires de Laval, Québec, pp. 139-158.

Spicer, A., Alvesson, M., Kärreman, D., (2009) Critical Performativity: The Unfinished Business of Critical Management Studies », *Human Relations*, 62, 4: 537-560.

Thompson, P. (2009), Labour Process Theory and Critical Management Studies, In Alvesson, M. Bridgman, T. and Willmott, H. (Dir), *The Oxford Handbook of Critical Management Studies*, Oxford University Press, Oxford.

Tsing AL (2015) *The Mushroom at the End of the World. On the Possibility of Life in Capitalist Ruins* Princeton, Princeton University Press.

Tsing AL (2005) *Frictions: An Ethnography of Global Connection*. Princeton University Press.