



**HAL**  
open science

## Espaces et comportements organisationnels : nouvelles organisations, nouvelles théorisations, nouvelles inquiétudes

Olivier Germain, Judith Igelsböck, Daniel Melo Ribeiro, Jean-Luc Moriceau

► **To cite this version:**

Olivier Germain, Judith Igelsböck, Daniel Melo Ribeiro, Jean-Luc Moriceau. Espaces et comportements organisationnels : nouvelles organisations, nouvelles théorisations, nouvelles inquiétudes. *Revue internationale de psychosociologie et de gestion des comportements organisationnels*, 2022, XXVIII (75), pp.7 - 20. 10.3917/rips1.075.0007 . halshs-03922308

**HAL Id: halshs-03922308**

**<https://shs.hal.science/halshs-03922308v1>**

Submitted on 4 Jan 2023

**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.

## **Espaces et comportements organisationnels : nouvelles organisations, nouvelles théorisations, nouvelles inquiétudes**

Olivier GERMAIN  
*ESG UQAM, Canada*

Judith IGELSBÖCK  
*Technische Universität München, Allemagne*

Daniel MELO RIBEIRO  
*Université Fédérale du Minas Gerais, Brésil*

Jean-Luc MORICEAU  
*IMT-BS, LITEM, France*

### Résumé :

A la confluence de nouvelles organisations et de nouvelles théorisations de l'espace, le texte introductif vise d'abord à mettre en lumière les difficultés des approches traditionnelles de l'espace en études organisationnelles à composer avec les dimensions sensibles, habitées, en mouvement et en résistance, des espaces organisationnels. Il appelle ainsi à poursuivre le tournant spatial des études en organisation. Les articles du numéro s'inscrivent dans une telle ambition, en montrant les questions et enjeux des nouvelles configurations, de la territorialisation et leurs conséquences sur le travail. Ils proposent de nouvelles perspectives spatiales sur la proximité, la visibilité, le sens, le contrôle ou la résistance. Enfin seront détaillées de nouvelles directions, ambitions, inquiétudes pour la recherche en comportement des organisations, suggérant des avenues qui envisagent l'espace comme une dimension centrale afin de penser les organisations, à l'aune des mutations du travail mais aussi d'enjeux décoloniaux.

### **Espace, lieu, territoire, résistance, configuration spatiale, décolonial**

#### ***Spaces and Organisation Behaviour: New Organisations, New Theorisations, New Concerns***

*At the confluence of new organisations and new theorisations of space, the introductory text aims first to highlight the difficulties of traditional approaches to space in organisational studies in dealing with the sensitive, inhabited, moving and resisting dimensions of organisational spaces. It thus calls for the further development of the spatial turn in organisational studies. The articles in this issue are part of such an ambition, revealing some of the issues and challenges of new configurations, territorialization and their consequences on work. They propose new spatial perspectives on for example proximity, visibility, meaning, control or resistance. Finally, new directions, ambitions and concerns for research in organisational behaviour are detailed, suggesting avenues that consider space as a central dimension in order to think about organisations, in the light of changes in work but also of decolonial issues.*

*Space, place, territory, resistance, spatial configuration, decolonial*

On se souvient de la description chorale dans un immeuble de La Défense par Girin et Berthier (1987) : l'espace y est décrit comme un acteur majeur. L'espace moule et attire sur lui les communications, les déplacements, les désirs, les symboles, les honneurs. Ce qui sera commenté par Chanlat (1990) : l'individu est enraciné dans l'espace, l'espace est une dimension oubliée des théories du management, conduisant à une vision tronquée des comportements organisationnels et participant de nos créations d'organisations inhumaines. Les propos de Girin et Berthier anticipent au détour le rôle d'actant, l'agentivité du non-humain dans les organisations. L'espace a pris depuis de plus en plus de place dans nos descriptions et théorisations des mondes organisationnels. Dans cet éditorial, nous suggérons que la reconnaissance de cette dimension devrait être aujourd'hui redoublée, du fait à la fois de l'évolution récente de l'organisation et de nouvelles théorisations particulièrement stimulantes. D'une part en effet les places, espaces, territoires et réseaux de travail se redéfinissent et se réinventent ; d'autre part les théorisations de l'espace organisationnel ouvrent de nouvelles voies d'explorations et de nouveaux débats. Les contributions de ce numéro en sont une illustration, comme nous le soulignerons ensuite. Nous nous interrogerons alors sur les implications que ce tournant spatial pourrait avoir sur les études en comportements organisationnels.

## **1. L'ESPACE, UNE PLACE GRANDISSANTE DANS L'ETUDE DU COMPORTEMENT ORGANISATIONNEL**

Reconnaître que l'espace pouvait avoir une importance est d'abord passé par des études qui testaient l'effet de l'organisation de l'espace sur les comportements, notamment en termes d'efficacité et de créativité. Très rapidement, la relation est apparue plus complexe, pas seulement économique, mais faisant intervenir de nouvelles dynamiques et de nouvelles dimensions. L'espace n'était plus seulement ce container passif ou ce décor dans lesquels se déroulent les comportements organisationnels. Kornberger et Clegg nous montraient que, si l'espace peut favoriser certains comportements, les comportements à leur tour décident de l'espace, de la façon selon laquelle il est habité et utilisé à des fins stratégiques (Kornberger &

Clegg, 2004; Clegg & Kornberger, 2006). Ainsi, d'abord ce lien n'est plus pensé d'une manière unidirectionnelle : l'espace et les lieux de travail ne sont pas seulement les coordonnées dans lesquels se déroulent ou s'inventent les comportements organisationnels. L'espace, dans ses spécificités, propriétés et concrétudes, importe et manifeste la puissance de la matérialité dans toutes ses dimensions pratiques, symboliques et imaginaires (Clegg & Kornberger, 2006 : de Vaujany, 2015 ; De Vaujany & Mitev, 2013). Les parois vitrées et le design moderne ou ludique peuvent bien symboliser l'ouverture et la créativité mais ils peuvent en même temps faire naître des affects de peurs et de rejet, ou un manque de privauté, qui dissuaderont d'être présents et de communiquer librement. L'espace peut aussi être un instrument autoritaire et hiérarchique de réduction ou de privation des individuations. En fonction de l'espace dans lequel on travaille, nous sommes prêts ou non à nous engager, nous pouvons être plus ou moins créatifs ou innovants, l'espace est un instrument de motivation et de pouvoir (Dale & Burrell, 2008). Par exemple, la distance amenée par le télétravail impose une organisation plus flexible mais en contrepoint elle peut faire naître des politiques et pratiques visant à discipliner, qui ont des effets sur les subjectivités des employés (Taskin & Raone, 2014). Plus généralement, l'aspect de l'espace projette une qualité sur le travail, affectant notre jugement esthétique à l'œuvre, et par là-même le sens et le goût du travail, la qualité de notre séjour dans les lieux de l'organisation (Strati, 2004).

Ainsi, dans un mouvement qui emporte les sciences sociales en général (Blank & Rosen-Zvi, 2010), et bien sûr la géographie et l'histoire (Withers, 2009), la théorie des organisations est traversée à son tour par un tournant spatial (van Marrewijk & Yanow, 2010). Autrement dit, l'espace n'est plus considéré comme une perspective particulière et délimitée pour l'étude des comportements, mais tend à informer directement ou indirectement toutes les approches et méthodes. Il semble difficile d'isoler les comportements organisationnels des espaces qui les entourent et les pénètrent. Et l'on n'a peut-être pas encore saisi toutes les conséquences de cette reconnaissance. Cependant il se pourrait bien qu'une nouvelle vague arrive déjà. Car simultanément les places et espaces sont en reconfiguration, les conditions spatiales de l'activité se transforment avec une vitesse et une ampleur sans doute inattendues, et les théorisations s'ouvrent à de nouvelles perspectives, théorisations et auteurs.

En effet, partout, à toutes échelles, les lieux de travail se déplacent, les frontières se brouillent et les territoires se superposent ou se disputent. La tendance au décloisonnement et à la

désappropriation (*openspace* et du *flex-office*) a été percutée et accélérée par le recours massif au télétravail à l'aune de la crise sanitaire dont les traces, habitudes et opportunités ne s'effaceront pas complètement. Ces nouveaux espaces de travail peinent à « faire place », menaçant de se transformer en non-lieux (Augé, 1992), en *junkspaces* (Koolhaas, 2002) ou en victimes de l'esthétisation hygiénisée du monde (Liposvetsky & Serroy, 2013). Et l'interrogation peut alors porter de manière plus aiguë encore sur les pratiques de déspatialisation – « zoomification » du travail. La crise écologique accentue de son côté les inégalités et vulnérabilités, et demande de réenvisager l'organisation des espaces pour plus de sobriété et de citoyenneté. Les crises géopolitiques imposent de repenser approvisionnements et chaînes logistiques avec des questions de souveraineté et de risque inédites, et avec des équilibres et des prix qui peuvent se redéfinir subitement. Ici, on assiste notamment à un retour de questions ringardisées par le néolibéralisme en termes de reterritorialisation des stratégies organisationnelles ou de recherche d'effets de proximité. Par ailleurs éclosent (et pour certains se closent) les tiers lieux, autres lieux et autres organisations où s'inventent de nouveaux espaces démocratiques, de nouvelles distributions de l'activité mais aussi de nouvelles stratifications, vulnérabilités et socialités (Parigot, 2016). La ruelle, le quartier, redeviennent des lieux d'organisation des communautés humaines au gré notamment de pratiques de détournement des espaces institués mais aussi de logiques immanentes d'appropriation. Les délocalisations, pour une part, s'inversent en nouvelles territorialisations, voire terroirisations (Maréchal, 2009), mais la fracture postcoloniale reste vive et difficilement affranchissable, reflétant les équilibres géoéconomiques et géopolitiques ou les stratégies fiscales. En somme, le privilège du Nord consisterait dans un retour heureux, presque post-libéral, au territoire sensible tout en continuant à se goinfrer et à dévaster les territoires du Sud au gré du « libre » échange, par des logiques de dépossession qui interdisent à l'autre une vie heureuse en coïncidence avec son propre territoire. Les migrations bousculent les pratiques et subjectivités au travail (Daskalaki, 2021) en même temps que se renouvellent des formes d'interdiction spatiale portées par des logiques identitaires... même au travail. L'intime du foyer et du corps (Roux & Belk, 2019) se connecte ainsi au plus virtuel et global, les échelles spatiales s'aplatissent, appelant les comportements organisationnels à s'adapter et se réorienter.

Parallèlement, les théories de l'organisation s'inspirent des penseurs de l'espace pour comprendre les comportements organisationnels d'une manière moins déterministe, sans doute aussi pour indiquer le virage anthropologique que suggère l'intrusion de l'espace dans les

pratiques et la pensée organisationnelle. De Lefebvre (1994), on retient que l'utilisation quotidienne de l'espace reflète les structures de pouvoir et on traque les pratiques d'espacement (Beyes & Steyaert, 2011 ; Aggrizzi et al., 2021), détournant et inventant de nouvelles pratiques spatiales. De Casey (1996), on reconnaît qu'on se représente l'organisation toujours depuis sa place située, empreinte d'affects, de sensations et d'habitudes, mais qu'une place est toujours un événement, en perpétuelle reconfiguration (Duff, 2010). De Massey, on découvre les enjeux politiques liés à l'espace (2005), notamment liés au genre et aux multiples facettes des inégalités (1994). On comprend que nous sommes collectivement jetés dans l'espace, espace pensé comme un croisement d'histoires racontées simultanément, et place pensée comme collection de telles histoires, pour penser l'espace non plus comme un container mais comme nœuds de relations constitutives de l'organisation (Sergot & Saives, 2016) et comme co-localisation productive (Fabbri, 2016). De Foucault, on retient les pratiques de confinement dans des espaces pour contrôler et discipliner, ainsi que les dispositifs conçus pour imposer un bon comportement dans l'espace (Giordano, 2017) mais aussi la possibilité d'un ailleurs, d'une hétérotopie, questionnant les possibilités d'autonomisation des conduites. Avec la géophilosophie de Deleuze et Gattari (1991), on prend conscience de la créativité et parfois la violence des dé- et re-territorialisations (1980), des possibilités du nomadisme et de la manière avec laquelle les réorganisations des espaces physiques et virtuels nous emmènent vers des sociétés de contrôle (Deleuze, 1990 ; Iveson & Maalsen, 2019).

L'une des propositions les plus audacieuses et stimulantes est certainement l'invitation de Beyes & Holt (2020) à prendre l'espace au sérieux et à penser spatialement les organisations. Ceci signifie d'abord de reconnaître que toutes les organisations et acteurs sont d'emblée à une place ou désirent une place. Que dans les organisations d'innombrables frontières se forment et se contestent – les frontières ne sont pas aux bords mais au centre de la dynamique des organisations. De plus les territoires orientent et suscitent les comportements en les imprégnant d'atmosphères et d'affects, producteurs de sens, d'engagement et d'attachement. Il s'agit ainsi bien plus de penser une condition spatiale des organisations et d'en tirer les conséquences pour les études des organisations. Il y a peut-être en effet une certaine naïveté ou légèreté à ne pas penser les organisations dans leurs territorialisations (Maréchal et al., 2013).

L'organisation a indéniablement besoin de places pour « avoir lieu ». Si elle s'inscrit dans l'espace, elle écrit aussi l'espace (Beyes & Holt, 2020) : elle en fait l'histoire, le trame d'affects,

de souvenirs et de possibles, elle crée une singularité pour laquelle on se bat et on débat. Elle le conquiert, le change, le remet en récit et trop souvent le pille, l'enlaidit ou le corrompt. Contester les utilisations prescrites d'un espace, pour les habiter autrement ou les re-définir peut faire œuvre de résistance (Minchella & Sorreda, 2020 ; Moriceau et al., 2020). On occupe et on se préoccupe d'un lieu, tel Wall Street (Gould-Wartofsky, 2015) ou la Puerta del Sol (Saltzman, 2019), indignés par les inégalités ; de places, telles celles des printemps arabes, pour réclamer du changement et de la dignité (Butler, 2016 ; Dakhli, 2020 ; Larzillière et al., 2013) ; de son territoire pour défendre une différence et une culture (Moriceau et al., 2021). Prendre une place, c'est parfois empêcher ce qui s'y fomentait ou s'y jouait, ou que seule règne la « lutte des places » (de Gaulejac, 2019). En regard, revendiquer l'espace (Massey, 2005), c'est se donner la possibilité de le ré-imaginer, de le revitaliser, de le faire résonner dans d'autres récits et d'y inscrire de nouveaux commencements.

## **2. LES ARTICLES DE CE NUMERO**

Les contributions de ce numéro spécial interrogent plusieurs des dimensions précédentes : explorant des questions posées par les nouvelles configurations spatiales, examinant ce qui fait territoire avec à la fois les échanges et la proximité mais aussi le pouvoir et le contrôle, ou montrant les liens entre travail et spatialité, notamment en termes de visibilité, de sens et de résistance.

Ainsi deux articles interrogent d'abord le déploiement d'espaces ou écosystèmes collaboratifs mais surtout leur capacité à faire commun et solidarité. Une analyse des espaces de *coworking* et de leurs possibles relations de solidarité est ainsi abordée par Didier Chabaud, Philippe Eynaud et Nathalie Raulet-Croset. À partir d'une étude de cas approfondie réalisée sur un espace de *coworking* pour jeunes étudiants entrepreneurs en projets solidaires, cet article aborde les effets des configurations spatiales, à différentes étapes du projet, sur les relations de travail entre ses collaborateurs. À partir de catégories d'analyse telles que la configuration de l'espace et l'agentivité du lieu, la solidarité communautaire et la solidarité mécanique/organique, les auteurs mettent en lumière des résultats qui problématisent les liens entre espaces et formes de solidarité.

Dans leur article, Yabo Octave Niamié, Luc Sirois et Patrick Cohendet retracent les processus d'initiation qui ont conduit à la création d'un des écosystèmes entrepreneuriaux « les plus performants au monde ». Leur démarche a pour but de théoriser la relation entre ce qu'ils appellent les « communs d'innovation » et l'espace, en soulignant le rôle clé des espaces collaboratifs tels qu'ils sont conçus par des initiatives *bottom-up* (les *commoners*). Ainsi les auteurs suggèrent comment certains éléments spatiaux peuvent être considérés comme des communs. Des « communs symboliques », tels que des valeurs et des objectifs communs, peuvent être créés et partagés par leur inscription physique dans un espace collaboratif. L'exemple de la conception architecturale d'un centre d'innovation incarne les valeurs de la communauté ou de l'esprit d'équipe.

Deux autres contributions se centrent sur les relations entre organisation sur et par un territoire : entre coordination et pouvoir. Les relations de contrôle fondées sur des normes d'utilisation de l'espace par les organisations sont abordées dans l'article de Florent Giordano. S'appuyant sur une étude de cas dans le domaine de la santé, l'article problématise les rapports de force qui s'établissent entre les différents agents de ce secteur. À partir du concept foucauldien de dispositif comme opérateur conceptuel de référence, l'article approfondit l'étude des catégories et des grammaires du contrôle formel de l'espace en considérant le point de vue des discours, des normes et des pratiques spatiales.

L'article de Camille Retsin montre ce que peut un territoire, ce qu'il fait aux comportements lorsqu'il n'est pas juste considéré comme un container passif. Elle étudie la coordination d'une diversité d'acteurs sur un territoire autour de l'expérimentation « Territoires zéro chômeur de longue durée ». Elle montre l'adaptation progressive des comportements organisationnels de l'entreprise à but d'emploi à travers l'évolution des proximités avec ses parties prenantes internes, lui permettant de développer ses activités et de ce fait son ancrage au territoire. La proximité est géographique, mais aussi organisationnelle (par la complémentarité des acteurs qui articulent leurs actions) et institutionnelle, par des valeurs, histoires et habitudes. L'adaptation de ses comportements organisationnels conduit à une meilleure coordination de l'entreprise avec les acteurs du territoire, coordination qu'elle contribue à construire dans le cadre de cette nouvelle action publique expérimentale. Les comportements organisationnels prennent ainsi forme et sens dans le territoire. Le territoire devient actant.



Enfin, on trouvera un ensemble de contributions montrant l'inscription du travail dans l'espace. Anne-Sophie Volz-Tollet revient sur les défis posés par une hybridation des environnements de travail. Sa proposition théorique vise à contrecarrer l'atomisation croissante des espaces de travail et à reconnecter les multiples fractures du lieu de travail. Sa proposition principale est de reterritorialiser les espaces de travail par la création d'un « espace-lieu du travail » dont l'objectif principal est, premièrement, de rendre visibles les espaces de travail fragmentés et, deuxièmement, leur donner un nouveau sens à partir de trois principes de visibilité : comme espaces d'expérience, comme espaces discursifs et comme espaces caractérisés par des relations de pouvoir. Ce faisant, Volz-Tollet propose un cadre théorique qui pourrait inspirer d'autres recherches ethnographiques.

Les conséquences du Covid-19 sur les rapports spatiaux de travail ne pouvaient être absentes de ce numéro spécial. En ce sens, la contribution de Marie Bia Figueiredo et Madeleine Besson traite des changements profonds et soudains que les organisations ont subi dans la mise en place des mécanismes de télétravail pendant la pandémie. Dans leur contribution, la notion de visibilité est problématisée, faisant jouer entre elles d'une manière convaincante les notions de visibilité située et de visibilité médiatisée. Pour cela, les auteures s'appuient sur les théories de la reconnaissance et entreprennent une étude de cas d'une entreprise du secteur des services. Un point mérite d'être souligné : le rôle épuisant dans lequel les managers ont été propulsés dans ce contexte et dont les effets se déploient dans leur propre conception de l'identité professionnelle.

Deux contributions suivantes montrent la place éminente des lieux et espaces pour les résistances. D'un côté, Delphine Minchella et Sébastien Bourdin exposent la manière dont des top managers d'un grand groupe bancaire se sont comportés face à l'exécution d'un projet d'aménagement spatial majeur lors de la mise en fonction du nouveau siège social de leur organisation, jusqu'à faire échouer le projet d'entreprise qui le sous-tendait. Les auteurs de cet article ont été en mesure de remonter aux raisons plus fondamentales de la défense de leurs privilèges symboliques : préserver leur place personnelle, quitte à mettre à mal le projet d'entreprise qu'ils devaient pourtant porter et soutenir. Le concept de place – dans le sens d'espace à soi, localisé dans l'organisation – devrait être davantage exploré grâce à la géographie sociale car il est essentiel dans le vécu organisationnel.

De leur côté, Anne-Laure Saives et Bertrand Sergot montrent l'importance et le jeu autour du lieu lors d'une lutte de résistance contre la fermeture de Fralib. L'usine est pensée comme indissociable du lieu et ne peut donc être vendue ou réinstallée ailleurs comme un bien ou une marchandise. Notamment les auteurs soulignent trois couples de stratégies liées au lieu. La première contestant et déconstruisant les discours associant l'usine à une entité détachable du lieu. La seconde insiste sur le côté irremplaçable du lieu et en défend l'intégrité et les ressources afin de conserver possible une réappropriation par les travailleurs. La troisième le transforme en scène où devient visible la lutte et l'occupe physiquement pour donner corps à la coopérative. Ainsi ce qui se joue et se revendique autour du lieu est notamment son côté unique et les lignes de ses frontières.

Au terme de ce numéro, nous sommes ravis d'accueillir la contribution de François-Xavier de Vaujany. En filant la métaphore théâtrale au gré d'inspirations notamment deleuziennes, l'auteur invite à des formes de réappropriation multiples de l'espace organisationnel, en particulier par les gestionnaires. Les différentes traditions ont habillé, habité et pensé l'espace offert par le théâtre pour créer des récits, du sens, des affects, de la présence, des mobilisations, ce qui peut être source d'inspiration pour les organisations ou de réflexion pour les études.

### **3. NOUVELLES DIRECTIONS, AMBITIONS, INQUIETUDES**

Si l'on prend au sérieux ce constat que les organisations sont toujours déjà inscrites dans un espace géographique et topographique qu'elles façonnent, toute une série de questions se posent et rejoignent d'autres débats contemporains, invitant à de nouveaux développements pour le tournant spatial dans les études de comportements organisationnels.

Tout d'abord, on pourra s'interroger sur le désir de développer des théories générales qui sont souvent atopiques : sans lieu ni topologie. Toute théorie n'est-elle pas, ne devrait-elle pas être, située ? Autrement dit valide pour un espace géographique, pensée depuis un espace géographique et adressée à un espace géographique (qui peut être une zone, une communauté, une strate). Débattue d'abord en anthropologie (Clifford & Marcus, 1986 ; Marcus & Fisher, 1986), la question de la possibilité de décrire et parler pour d'autres groupes que le sien devient contestée et impose en tout cas des modes d'approches, d'adresse et de récits spécifiques. Il s'agit de se demander si on peut (et de quelle manière ? avec quelle légitimité ?) parler en dehors de son « lieu de parole », autrement dit sans avoir traversé les mêmes épreuves, affronté les mêmes discours et regards, sans partager les mêmes récits et perspectives (Ribeiro, 2019) ?

Nombre d'autres disciplines en sciences humaines et sociales (dont la sociologie) trouveraient d'ailleurs la question incongrue tant pour elles, un problème ne peut se construire en dehors des conditions spatiales de son émergence, mais aussi des savoirs variés accumulés permettant la compréhension fine de ces conditions locales. D'où nous vient cette tendance à déterritorialiser les enjeux organisationnels ? Gageons que l'équation, difficile à déconstruire, entre progrès, capitalisme, modernité et... gestion n'y est pas pour rien. La gestion, comme pratique et discipline, a largement constitué le bras armé de cette déterritorialisation. Ne faudrait-il pas mettre cela en lien avec les réflexions de Deleuze et Guattari (1980) pour lesquels le capitalisme serait le processus de déterritorialisation par excellence ?

En fait, cette réflexion critique sur la notion d'espace, notamment en Amérique latine, a été stimulée par l'émergence récente du mouvement décolonial (Lugones, 2008 ; Maldonado-Torres, 2008 ; Mignolo, 2007 ; Quijano, 2005). Ces chercheurs partent du postulat que la colonialité est le versant pervers de la modernité : pour que le projet de modernité imaginé par l'Europe soit mis en pratique, il a fallu imposer des relations coloniales d'exploitation des pays « primitifs ». L'homme « moderne » du Nord, doté de connaissances scientifiques et religieuses, serait chargé de conduire le progrès moral et économique du monde. Pour cela, il faut nier l'existence des savoirs, des cultures et des traditions des peuples subjugués par l'imposition coloniale. Ainsi, cette exploitation va au-delà des simples motivations économiques, englobant également les questions de race et de genre.

De cette façon, la perspective décoloniale vise à mettre en lumière la logique d'exploitation contenue dans le rapport modernité/colonialité (Ballestrin, 2013), historiquement déterminante dans la constitution même des nations contemporaines. D'autre part, il convient de rappeler que les relations coloniales dans les régions périphériques du monde se perpétuent encore, même après l'indépendance politique des pays colonisés au 19<sup>ème</sup> siècle. Les effets des rapports de force coloniaux établis entre les pays « modernes » du nord et les « colonies » du sud perdurent.

Une variable centrale de la critique décoloniale est la question de la spatialité. En réfléchissant à la géopolitique de la spatialité dans la production de connaissances, il devient évident que la pensée occidentale a érigé l'Europe comme le lieu épistémique privilégié (Maldonado-Torres, 2008) et procédé à un « épistémicide », notamment spatial. Ce regard critique sur les relations coloniales cherche donc à valoriser un autre « lieu de pensée » historiquement occulté et réduit au silence par les rapports de force. Ces rapports de force sont chargés de délimiter des espaces,

des frontières et des limites qui inhibent l'émergence de savoirs locaux, souvent subordonnés au nom du « progrès ».

Les relations de pouvoir qui affectent la perception de l'espace peuvent être détectées, par exemple, dans la science cartographique (Ribeiro, 2020). L'amélioration technique de la cartographie a été fondamentale pour l'expansion maritime aux 15<sup>ème</sup> et 16<sup>ème</sup> siècles, ce qui a permis aux Européens de débarquer en Amérique et de développer le projet colonial (Mignolo, 2007). Mais, en plus d'aider les navigateurs, les cartes ont aussi servi d'instruments pour affirmer cet acquis : un espace prend une « identité » dans la mesure où il est délimité, tracé, cartographié. En ce sens, les cartes peuvent être comprises comme des représentations qui perpétuent des relations de pouvoir, porteuses des idéologies et des visions du monde du cartographe. L'idée que les cartes ne sont pas des instruments neutres de représentation de l'espace a été explorée par la cartographie critique (Harley, 2001). Cette approche nous alerte sur le fait que derrière les critères objectifs de la science cartographique se cachent des stratégies discursives qui imposent des rapports de force sur le territoire. Ceci nous invite à une constante inquiétude à propos des cartes et représentations à partir desquelles nous dessinons et décidons des organisations.

Ainsi, une piste fertile à explorer dans les études organisationnelles concerne cette proposition de reconfiguration spatiale des rapports de savoir et de pouvoir à partir de la critique décoloniale. Cependant, une autre inquiétude est parfois posée : l'approche décoloniale ne conduirait-elle pas à une désintégration totale des modèles d'organisation prévalant actuellement dans le capitalisme mondial ? Il ne fait aucun doute que le débat urgent sur les questions de race et de genre dans les organisations serait une étape élémentaire. Mais quelles autres perspectives pourraient être problématisées dans les organisations face à cette critique de la notion de modernité ? Sans doute que la reconnaissance de repères « pluriversels », l'émergence de conversations au sein « des suds », sont des indices de nouvelles problématisations dans une perspective plus affirmative que seulement contestataire.

Ainsi, une même inquiétude nous pousse constamment de nous demander si l'on ne participe pas dans nos recherches d'une certaine injustice épistémique : lorsque nous n'entendons pas et marginalisons les témoignages et réflexions de certains groupes (Fricker, 2007) ou lorsque nous remplaçons ou déformons les concepts et catégories par lesquels ceux-ci se comprennent eux-mêmes et appréhendent leur monde (Bhargava, 2013). Ce que de Sousa Santos (2016) appelle

les épistémologies du Sud peut nous apporter d'autres approches et contacts, exemples et auteurs, percepts et concepts, imaginaires et théorisations. Ces approches venant d'autres régions, postcoloniales et décoloniales, questionnent et déconstruisent certaines de nos certitudes et, ouvrent de nouvelles lignes de pensées et de sagesse. Pour peut-être d'autres pratiques, d'autres utopies et d'autres expérimentations organisationnelles dont on aurait beaucoup à apprendre. Parmi elles, la plus importante est sans doute que ces espaces ne peuvent s'inventer depuis notre place privilégiée, sous prétexte de détenir un savoir. Les épistémologies du Sud appellent à la production d'innovations sociales aux côtés des mouvements citoyens.

Cette conscience de la place et du lieu mérite également de s'appliquer aux méthodes pour étudier les comportements organisationnels. Ce ne sont pas que les organisations qui sont (dans) un espace, les chercheurs également. La recherche gagne à penser son « *emplacement* » ou le fait d'être réalisée par un corps (*embodiment*) situé dans un lieu déterminé, avec les apports de la concrétude et de l'intimité de ce dernier, mais aussi avec les limites de ses frontières. Le contact avec le terrain passe par ce que nos sens perçoivent (Pink, 2009), ce qui peut permettre de déplacer ou contourner les discours reçus mais surtout de sentir et prendre conscience de l'effet de l'espace, notamment en termes d'atmosphères, d'esthétiques : sentir l'imposance d'une architecture, l'invitation à la créativité, la pénibilité de la poussière et de la chaleur, le confinement ou l'ouverture, toutes les impressions qui gravent la mémoire et teintent les expériences d'une spécificité unique et d'un génie du lieu (Moriceau & Paes, 2013). D'une part l'expérience esthétique participe de la compréhension du lieu, de l'autre nous sommes conscients que nous n'expérimentons que quelques recoins, que d'autres événements se passent dans d'autres places et espaces de l'organisation, comme dans le théâtre Tamara commenté par Boje (1995) où le spectateur ne peut assister qu'à une scène sur les douze simultanées qui se déroulent donc en d'autres lieux. L'exploration des espaces liminaux, invisibles, en marges, temporaires, constitue en cela une promesse d'exploration au-delà des espaces institués de l'organisation ; une autre serait de reconnaître la pluri-spatialité plus ou moins ordonnée des organisations, sans y voir cohérence, discipline et performance, au même titre que les études organisationnelles se sont ouvertes à la polyphonie, aux rationalités plurielles et aux temporalités multiples.

Il nous faut ainsi reconsidérer un grand nombre des coordonnées et points de références à partir desquelles se structuraient les relations dans les organisations et les théories de la recherche.

Par exemple, les si évidentes notions de présence et d'absence, de proximité et de distance, de délocalisation et de relocalisation, ou même simplement de lieu de travail ou de frontière organisationnelle perdent leurs certitudes et leur netteté, et ouvrent à de nouvelles pratiques de contrôle et de contournements. Admettre la fluidité des espaces organisationnels, c'est donc reconnaître l'inséparabilité de l'espace et du mouvement, mais aussi la nécessité que cela implique d'enrichir le dictionnaire des études organisationnelles au-delà de binarités « en place ».

L'un des aspects qui ressort de ces nouvelles reconfigurations récentes de l'espace organisationnel concerne l'émergence des effets de la « plateformes » sur les relations de travail, notamment après la pandémie. Comme le soulignent Grohmann et Qiu (2020), le concept de travail de plateforme, qui englobe la notion d'« ubérisation », concerne les activités de travail médiatisées et régies par les plateformes numériques. Ces nouveaux environnements de travail, régis par ces technologies, se présentent comme des acteurs déterminants des activités non seulement des livreurs et chauffeurs, mais aussi des personnes derrière l'alimentation des systèmes d'intelligence artificielle et de modération.

À leur tour, les plateformes sont des infrastructures numériques (re)programmables qui façonnent des interactions personnalisées entre les utilisateurs, organisées par la collecte systématique, le traitement algorithmique, la monétisation et la circulation des données (Poell et al., 2020). En plus d'être configurées comme des systèmes privés, opaques et rentables, ces plateformes renforcent les modèles commerciaux basés sur l'extraction et la surveillance des données. Grohmann et Qiu (2020) affirment que les plateformes reconfigurent le monde du travail, créant des mécanismes de dépendance qui cherchent à maintenir leurs salariés actifs à travers des logiques de micro-rémunération des tâches ou encore à travers des discours liés à l'entrepreneuriat et à la productivité. En ce sens, ces auteurs mettent en avant trois catégories : les plateformes de mobilité et de livraison, les plateformes de micro-tâches liées à la modération de contenus et à l'intelligence artificielle, et les plateformes de travail indépendant, chargées d'intermédiaire la prestation de services à leurs utilisateurs. Ainsi, dans le même temps que ces plateformes exploitent la fluidité et le mouvement, elles tirent parti de ce que chacune et chacun sache rester strictement à sa place. L'anonyme dans la foule de travailleurs (*crowdworking*) constitue une coordonnée traçable, interchangeable sur la carte abstraite d'un territoire fluide.

En plus de ces caractéristiques, la plateformes doit également être évaluée comme une tendance significative à la reconfiguration des espaces de travail. Ces activités soulignent non seulement l'affaiblissement des liens spatiaux entre les salariés eux-mêmes – qui sont souvent découragés d'entretenir une communication horizontale entre eux – mais aussi l'instauration de la mobilité spatiale, notamment dans les activités de transport et de livraison. En ce sens, la perception même du lieu et des environnements physiques de travail – la ville, le véhicule, la maison – s'élargit et se complexifie (Cresswell, 2014).

Les métaphores et vocabulaires spatiaux sont tellement constitutifs de la façon dont nous parlons des organisations contemporaines que nous les prenons souvent pour acquis. Plus encore, leur caractère sémiotique est souvent réifié, de sorte que ces dimensions spatiales sont considérées comme allant de soi dans les théories des organisations (on peut le voir dans les utilisations fréquentes de termes comme « champ organisationnel » ou « environnement organisationnel »). Les travaux sur la sociomatérialité ou en approche critique du management, entre autres, ont permis de donner une vie organisationnelle à l'espace mais beaucoup reste à faire. Ce numéro spécial est une invitation à redécouvrir et à faire revivre les termes et les théories spatiales, précisément à un moment où ces métaphores ont pu perdre leur sens ou devenir implicites, d'une manière similaire au geste de Kathleen Stewart (2011) avec la notion d'« atmosphère ». Ce faisant, le travail n'est pas fini pour comprendre comment les concepts, théories et métaphores spatiales pourraient raviver notre compréhension des organisations.

\*\*\*\*

Au moment où nous écrivons ces lignes, un nième bateau de 234 exilés du continent africain se voit refuser l'entrée en Italie et autoriser temporairement l'accès au territoire français. Les fonds de la Méditerranée auraient sans doute été l'espace invisible de la honte mais surtout de la fin de 234 vies. Comme les petits matins ou soirées où ces mêmes corps anonymes se verront peut-être autorisés à déambuler pour faire le ménage dans des espaces vides ; à l'heure ou d'autres corps sont au repos lui mérité. Il est des espaces incarnant encore privilège et espoirs glorifiés par cette modernité résistante. Un bateau, une mer, un sable... constituent l'espace de toutes les assignations identitaires : le non-lieu des vies sans biographies qu'on ramène à une catégorie vide, celle de migrant. À bien y penser, les organisations sont pleines de ces espaces invisibles où l'autre se réfugie, se sentant pourtant chaque instant, inacceptable, illégitime, encore trop

visible, dans les lieux autorisés. Ce qui importe : que cet autre ne laisse de trace – silence et invisibilité. Un pays, une rue, une école desquels on s’est arraché, ce sont des émotions, des joies et des pleurs, des odeurs et des goûts... qui deviennent peu à peu l’espace d’une nostalgie, d’une autre vie parallèle, que l’on doit avant tout taire. Un autre fond de Méditerranée. L’espace, dans et hors les organisations, peut aussi être celui de vies qu’on efface en dépit de la présence des corps.

## REFERENCES

- Agrizzi, D., Soobaroyen, T., & Alsalloom, A. (2021). Spatiality and accounting: The case of female segregation in audit firms. *Accounting, Organizations and Society*, 93, 101238.
- Augé, M. (1992). *Non-lieux: Introduction à une anthropologie de la surmodernité*. Les éditions du Seuil.
- Ballestrin, L. (2013). América Latina e o giro decolonial. *Revista brasileira de ciência política*, 11, 89-117.
- Beyes, T. & Holt, R. (2020). The Topographical Imagination: Space and Organization Theory. *Organization Theory*, 1(2), 1-26.
- Beyes, T. & Steyaert, C. (2011). Spacing organization: non-representational theory and performing organizational space. *Organization*, 19(1), 45-61.
- Bhargava, R. (2013). Overcoming the epistemic injustice of colonialism. *Global Policy*, 4(4), 413-417.
- Blank, Y. & Rosen-Zvi, I. (2010). The Spatial Turn in Legal Theory. *Hagar: Studies in Culture, Polity and Identity*, 10(1), 3-8
- Boje, D. M. (1995). Stories of the Storytelling Organization: A Postmodern Analysis of Disney as ‘Tamara-Land.’ *The Academy of Management Journal*, 38(4), 1997–1035.
- Butler, J. (2016). *Rassemblement : Pluralité, performativité et politique*. Fayard.
- Casey, E. S. (1996). How to Get from Space to Place in a Fairly Short Stretch of Time: Phenomenological Prolegomena. In S. Feld & K. H. Basso (Eds), *Senses of Place* (pp. 14-51). School of American Research Press.



**Fichier auteur.** Version définitive : GERMAIN Olivier, IGELSBÖCK Judith, MELO RIBEIRO Daniel *et al.*, « Espaces et comportements organisationnels : nouvelles organisations, nouvelles théorisations, nouvelles inquiétudes », *Revue internationale de psychosociologie et de gestion des comportements organisationnels*, 2023/75 (Vol. XXVIII), p. 7-20. DOI : 10.3917/rips1.075.0007. URL : <https://www.cairn.info/revue-internationale-de-psychosociologie-de-gestion-des-comportements-organisationnels-2023-75-page-7.htm>

- Chanlat, J. F. (1990). *L'individu dans l'organisation: les dimensions oubliées*. Presses Université Laval.
- Clegg, S., & Kornberger, M. (Eds.) (2006). *Space, Organization and Management Theory*. Copenhagen Business School Press.
- Clifford, J., & Marcus, G. E. (Eds.) (1986). *Writing culture: the poetics and politics of ethnography*. University of California Press.
- Cresswell, T. (2014). *Place: an introduction*. John Wiley & Sons.
- Dakhli, L. (dir.) (2020). *L'esprit de la révolte*. Seuil.
- Dale, K. & Burrell, G. (2008). *The Spaces of Organisation and the Organisation of Space: Power, Identity and Materiality at Work*. Palgrave Macmillan.
- Daskalaki, M. (2021). "Transnational migration and the new subjects of work: Transmigrants, hybrids and cosmopolitans": (Un)bounded subjectivities in times of Covid-19. *Organization*. <https://doi.org/10.1177/1350508421995749>
- de Gaulejac, V. (2019). Lutte des places: (struggle for places – lucha por las posiciones). In A. Vandeveld-Rougale (éd.), *Dictionnaire de sociologie clinique* (pp. 406-408). Érès.
- Deleuze, G. (1990). Postscriptum sur les sociétés de contrôle. *L'autre journal*, 1.
- Deleuze, G. & Guattari, F. (1991). *Qu'est-ce que la philosophie?* Les éditions de minuit.
- Deleuze, G. & Guattari, F. (1980). *Capitalisme et schizophrénie 2: Mille plateaux*. Les éditions de Minuit.
- de Vaujany, F-X. (2015). *Sociomatérialité et information dans les organisations: Entre bonheur et sens*. Presses de l'Université Laval.
- de Vaujany, F-X. & Mitev, N. (Eds.). (2013). *Materiality and Space: Organizations, Artefacts and Practices*. Palgrave Macmillan.
- Duff, C. (2010). On the Role of Affect and Practice in the Production of Place. *Environment and Planning D: Society and Space*, 28(5), 881–895.
- Fabbri, J. (2016). Place as spatio-temporal events: Empirical evidence from everyday life in a coworking space. *M@n@gement*, 19(4): 353-361.

**Fichier auteur.** Version définitive : GERMAIN Olivier, IGELSBÖCK Judith, MELO RIBEIRO Daniel *et al.*, « Espaces et comportements organisationnels : nouvelles organisations, nouvelles théorisations, nouvelles inquiétudes », *Revue internationale de psychosociologie et de gestion des comportements organisationnels*, 2023/75 (Vol. XXVIII), p. 7-20. DOI : 10.3917/rips1.075.0007. URL : <https://www.cairn.info/revue-internationale-de-psychosociologie-de-gestion-des-comportements-organisationnels-2023-75-page-7.htm>

Fricker, M. (2007). *Epistemic Injustice: Power and the Ethics of Knowing*. Oxford University Press.

Giordano, F. (2017). *La géographie (dés)organisante : savoirs, pouvoirs, normes : analyse interprétative du dispositif de gestion de la santé en région Centre-Val de Loire* [Thèse de doctorat, université de Tours].

Girin, J., & Bertier, M-S. (1987). Le siège vertical : vivre et communiquer dans une Tour de bureau. *Gérer et Comprendre*, 9, 4-14.

Gould-Wartofsky, Mickael (2015). *The Occupiers. The Making of the 99 Percent Movement*. Oxford University Press.

Grohmann, R. & Qiu, J. (2020). Contextualizing Platform Labor. *Revista Contracampo*. 31(1). <https://doi.org/10.22409/contracampo.v39i1.42260>

Harley, J. B. (2001). *The new nature of maps: essays in the History of Cartography*. The Johns Hopkins University Press.

Iveson, K., & Maalsen, S. (2019). Social control in the networked city: Datafied individuals, disciplined individuals and powers of assembly. *Environment and Planning D: Society and Space*, 37(2), 331–349.

Koolhaas, R. (2002). Junkspace. *October*, 100, 175-190.

Kornberger, M. & Clegg, S. R. (2004). Bringing Space Back in: Organizing the Generative Building. *Organization Studies*, 25(7), 1095–1114.

Larzillière, P., Petric, B., & Wieviorka, M. (2013). Révolutions, contestations, indignations. *Socio*, 2, 7-24.

Lefebvre, H. (1974). *La production de l'espace*. Anthropos.

Lipovetsky, G., & Serroy, J. (2013). *L'esthétisation du monde. Vivre à l'âge du capitalisme artiste*. Gallimard.

Lugones, M. (2008). Colonialidad y Género. *Tabula Rasa*, 9, 73-102.

Maldonado-Torres, N. (2008). A topologia do ser e a geopolítica do conhecimento. Modernidade, império e colonialidade. *Revista crítica de ciências sociais*, 80, 71-114. <http://journals.openedition.org/rccs/695>

**Fichier auteur.** Version définitive : GERMAIN Olivier, IGELSBÖCK Judith, MELO RIBEIRO Daniel *et al.*, « Espaces et comportements organisationnels : nouvelles organisations, nouvelles théorisations, nouvelles inquiétudes », *Revue internationale de psychosociologie et de gestion des comportements organisationnels*, 2023/75 (Vol. XXVIII), p. 7-20. DOI : 10.3917/rips1.075.0007. URL : <https://www.cairn.info/revue-internationale-de-psychosociologie-de-gestion-des-comportements-organisationnels-2023-75-page-7.htm>

- Marcus, G. E. & Fisher, M. J. (Eds). (1986). *Anthropology as Cultural Critique: An Experimental Moment in the Human Sciences*. Chicago University Press.
- Maréchal, G. (2009). Terroir. In A. J., Mills, G. Durepos, & E. Wiebe (Eds.), *Encyclopedia of Case Study Research* (pp. 921-23). Sage.
- Maréchal, G., Linstead, S., & Munro, I. (2013). The territorial organization: History, divergence and possibilities. *Culture and Organization*, 19(3), 185-208.
- Massey, D. (2005). *For Space*. Sage.
- Massey, D. (1994). *Space, place, and gender*. Polity Press.
- Mignolo, W. (2007). *La idea de America Latina: a herida colonial la opción decolonial*. Gedisa Editorial.
- Minchella, D. & Sorreda, T. (2020). Défaire le lieu : le « non-lieu » comme pratique de résistance organisationnelle. *Revue Internationale de Psychosociologie et de Gestion des Comportements Organisationnels*, XXVI(65), 91-106.
- Moriceau, J-L., Camargos, M., Carlos, M., & Paes, I. (2021). Résistances à l'esthétisation du monde : scènes et performances. *Revue internationale de psychosociologie et de gestion des comportements organisationnels*, XXVII(71), 55-74.
- Moriceau, J-L., Mairesse, P. & Fronda, Y. (2020). Rooted in Transitory Places of Gathering: Performing Spacing in Tino Sehgal's Performance 'These Situations' at the Palais de Tokyo. In M. Kostera & C. Woźniak (Eds.), *Aesthetics, Organization, and Humanistic Management* (pp. 94-111). Routledge.
- Moriceau, J-L., & Paes, I. (2013). Le tout rationnel dans la recherche : Organisations sensibles terres d'affects ? Stratégies de recherche pour 'The Affect Turn' ou tournant vers les affects, de la recherche sur les Organisations. *Revue internationale de psychosociologie et de gestion des comportements organisationnels*, XIX(48), 367-379.
- Parigot, J. (2016). *De la production d'une organisation alternative via l'espace : le cas des lieux intermédiaires dans le secteur du théâtre* [Thèse de doctorat, Paris Dauphine].
- Pink, S. (2009). *Situating sensory ethnography*. Sage Publications.

**Fichier auteur.** Version définitive : GERMAIN Olivier, IGELSBÖCK Judith, MELO RIBEIRO Daniel *et al.*, « Espaces et comportements organisationnels : nouvelles organisations, nouvelles théorisations, nouvelles inquiétudes », *Revue internationale de psychosociologie et de gestion des comportements organisationnels*, 2023/75 (Vol. XXVIII), p. 7-20. DOI : 10.3917/rips1.075.0007. URL : <https://www.cairn.info/revue-internationale-de-psychosociologie-de-gestion-des-comportements-organisationnels-2023-75-page-7.htm>

- Poell, T., Nieborg, D., & van Dijck, J. (2019). Platformisation. *Internet Policy Review*, 8(4).  
<https://doi.org/10.14763/2019.4.1425>
- Quijano, A. (2005). Colonialidade do poder: Eurocentrismo e América Latina. In L. Edgardo, Lander (Ed.), *A colonialidade do saber: eurocentrismo e ciências sociais, perspectivas latino-americanas* (pp. 117-142). Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales.
- Ribeiro, D. M. (2020). Contramapeamento indígena: aproximações entre a cartografia crítica e o decolonialismo. *Revista Logos* 55, 27(3), 17-36.
- Ribeiro, D. (2019). *La Place de la parole noire*. Anaconda.
- Roux, D. & Belk, R. (2019). The Body as (Another) Place: Producing Embodied Heterotopias Through Tattooing. *Journal of Consumer Research*, 46(3), 483–507.
- Saltzman, M. (2019). Post-15M Grassroots Interventions in and for Public Space: Resurgence in Everyday Forms of Control and Resistance. In Ó. Pereira-Zazo & S. L. Torres, *Spain After the Indignados/15M Movement: The 99% Speaks Out* (pp. 219–237). Palgrave Macmillan.
- de Sousa Santos, B. (2016). *Epistémologies du Sud. Mouvements citoyens et polémique sur la science*. Desclée de Brouwer.
- Sergot, B., & Saives, A.-L. (2016). Relating place and organization: a situated tribute to Doreen Massey. *M@n@gement*, 19(4), 335-352.
- Stewart, K. (2011). Atmospheric attunements. *Environment and Planning D: Society and space*, 29(3), 445-453.
- Strati, A. (2004). *Esthétique et organisation*. Presses de l'Université Laval.
- Taskin, L., & Raone, J. (2014). Flexibilité et disciplinarisation : repenser le contrôle en situation de distanciation. *Economies et Sociétés*, 3(1), 35-69.
- van Marrewijk, A. & Yanow, D. (Eds.). (2010). Introduction: The Spatial Turn in Organizational Studies. In *Organizational Spaces: Rematerializing the Workaday World* (pp. 1-16). Edward Elgar.

**Fichier auteur.** Version définitive : GERMAIN Olivier, IGELSBÖCK Judith, MELO RIBEIRO Daniel *et al.*, « Espaces et comportements organisationnels : nouvelles organisations, nouvelles théorisations, nouvelles inquiétudes », *Revue internationale de psychosociologie et de gestion des comportements organisationnels*, 2023/75 (Vol. XXVIII), p. 7-20. DOI : 10.3917/rips1.075.0007. URL : <https://www.cairn.info/revue-internationale-de-psychosociologie-de-gestion-des-comportements-organisationnels-2023-75-page-7.htm>

**Olivier Germain** est professeur titulaire à l'École des sciences de la gestion de l'Université du Québec à Montréal où il est titulaire de la chaire Entrepreneuriat Altérité et Société et membre du GEST (Groupe entrepreneuriat société transformations). Ses recherches se situent à l'articulation des approches processuelles et des perspectives critiques en études organisationnelles dans des contextes entrepreneuriaux. Il s'intéresse aux inspirations, telles que le journalisme ou la fiction, en études organisationnelles et dans nos pratiques de recherche. Il est par ailleurs rédacteur associé des revues *M@n@gement* et *Revue Internationale de PME*, codirecteur de la collection Sciences de l'administration aux Presses de l'Université Laval et cocréateur des collections Grands Courants et 10 idées aux Editions Management et Société.

**Judith Igelsböck** travaille au Département de Science, Technologie et Société de l'Université Polytechnique de Munich (TUM). En tant que chercheuse spécialisée dans l'étude sociale des technologies émergentes et de l'innovation, elle a développé un intérêt particulier pour l'expérimentation de méthodes de recherche sociale s'inspirant des arts et collaborant étroitement avec des artistes.

**Daniel Melo Ribeiro** est professeur au Département de Communication Sociale de l'Université Fédérale du Minas Gerais - Brésil (UFMG). Il est membre du groupe de recherche CIEP/PUC-SP (International Center for Peircean Studies) et membre du groupe de recherche MediaAção/UFMG (Groupe de recherche sur les médias, la sémiotique et le pragmatisme). Ses recherches concernent la visualisation des données, le design de l'information, la sémiotique et la cartographie, notamment la cartographie sociale critique.

**Jean-Luc Moriceau** est professeur de méthodes de recherche à Institut Mines-Telecom Business School et membre du Laboratoire en Innovation Technologie Économie et Management, un laboratoire de Paris-Saclay. Il y est responsable des formations doctorales. Il défend une approche humaniste des organisations et de la recherche, où il souligne l'importance des affects, des relations et des performances. Il privilégie les approches qualitatives, les méthodes inventives, le respect du vulnérable, la réflexivité et les écritures évocatives. Pour lui, le comportement organisationnel gagne à être étudié à partir d'une exposition riche et sensible

**Fichier auteur.** Version définitive : GERMAIN Olivier, IGELSBÖCK Judith, MELO RIBEIRO Daniel *et al.*, « Espaces et comportements organisationnels : nouvelles organisations, nouvelles théorisations, nouvelles inquiétudes », *Revue internationale de psychosociologie et de gestion des comportements organisationnels*, 2023/75 (Vol. XXVIII), p. 7-20. DOI : 10.3917/rips1.075.0007. URL : <https://www.cairn.info/revue-internationale-de-psychosociologie-de-gestion-des-comportements-organisationnels-2023-75-page-7.htm>

avec le terrain et/ou armé de la variété des théories des organisations ainsi qu'une ouverture aux autres sciences humaines comme l'éthique, l'ethnographie, la philosophie et les approches critiques. Il est rédacteur associé à la RIPCO et à Culture and Organization.