LAREG

Research Cen

Graduate School o

LE MANAGEMENT DES CONFLITS PAR LES RÈGLES DE LA COLLÉGIALITÉ. UNE COMPARAISON DE TROIS ORGANISATIONS À GOUVERNANCE PARTENARIALE

Thèse en sciences de gestion présentée et soutenue publiquement par Monsieur Alexis Roy, sous la direction du Pr. Christophe Assens

le mercredi 30 juin 2021 à 14h30

Composition du jury

- Aline SCOUARNEC, Professeure Université de Caen, Présidente
- Marc BONNET, Professeur des universités, Université de Lyon III, Rapporteur
- François SILVA, Directeur de recherche ICD, CNAM-DICEN, Rapporteur
- Michel NAKHLA, Professeur des universités, AgroParisTech, CGS Mines ParisTech, Examinateur
- Michel DALMAS, Professeur associé, EMLV, DVRC, Examinateur
- Christophe ASSENS, Professeur des universités, Université de Versailles Saint-Quentin-en-Yvelines, Directeur de thèse

INFORMATIONS COMPLÉMENTAIRES

Mots clés : compétence interculturelle, évaluation, interculturalité

Résumé
Dans les organisations à gouvernance partenariale telles que les associations, les conflits sont plus nombreux et plus difficiles à atténuer. Les principes organisationnels d'Ostrom (2010) garantissent la stabilisation de ces organisations, mais nous manquons d'études sur les moyens de rétablir leur stabilité. L'objectif de notre recherche est d' étudier comment un nouveau jeu de règles collectives peut restabiliser une organisation à gouvernance partenariale divisée par des conflits et comment exploiter les conflits pour identifier le jeu de règles manquantes ou à modifier. Nous proposons un cadre théorique multi-niveaux reliant les principes organisationnels d'Ostrom et les styles efficaces de gestion des conflits de Rahim. Notre travail explore ce sujet en s'appuyant sur trois études de cas en recherche- actions visant à restaurer la stabilité des organisations. Chaque organisation est caractérisée au début de l'observation respectivement par trois styles de gestion des conflits et des règles de collégialité qui peuvent conduire à leur déstabilisation. Les règles de gouvernance collégiale apparaissent bien, dans les trois associations étudiées, comme des variables qui affectent directement les styles de résolution des conflits. En outre, les controverses et les conflits relevés en début d'observation permettent d'identifier les règles collectives pouvant être utilement modifiées. Cette recherche ouvre de nouvelles pistes d'action pour la gestion des conflits dans les organisations à gouvernance partenariale tout

comme dans les situations managériales où la collaboration dépend de la collégialité de ses membres.

Abstract
In organisations with partnership governance such as associations, conflicts are more numerous and more difficult to mitigate. Ostrom's (2010) organisational principles guarantee the stabilisation of such organisations, but we lack studies about ways to restore their stability. The aim of our research is to investigate how a new set of collective rules can restore the stability of an organisation with partnership governance divided by conflict and how to use conflicts to identify the set of rules that is missing or needs to be changed. We propose a multi-level theoretical framework linking Ostrom's organisational principles and Rahim's effective conflict management styles. Our work explores this subject through three action research case studies aimed at restoring the stability of organisations. Each organisation is characterised respectively by three conflict management handling styles and rules of collegiality that can lead to their collapse. The rules of collegial governance exemplify well, in the three associations studied, as variables that directly affect styles of conflict resolution. Moreover the controversies and conflicts collected at the beginning of the observation make it possible to identify the collective rules that can be usefully modified. This research opens up new avenues of action for conflict management in organisations with partnership governance as well as in managerial situations where collaboration depends on the collegiality of the members.