

Fabrice Caudron

CV analytique

Université de Lille

IAE Lille – LUMEN (ULR 4999)

E-mail : fabrice.caudron@univ-lille.fr

104 av. Du Peuple Belge – 59043 – Lille

Maître de Conférences

Thèmes : management, GRH, évolutions du travail, communication interpersonnelle, *soft-skills*

Méthodes pédagogiques : pédagogies actives, ludopédagogie, *blended-learning*

<https://orcid.org/0000-0002-5384-7833>

pro.univ-lille.fr/fabrice-caudron

Organisation du CV analytique

RESPONSABILITES ACTUELLES **3**

RESPONSABILITE INSTITUTIONNELLE **3**

RESPONSABLE « TRANSFORMATIONS PEDAGOGIQUES » 3

RESPONSABILITES DE FORMATION **3**

RESPONSABLE MASTER 2 INTERNATIONAL MANAGEMENT DES MEDIAS 3

CONCOURS ET EXAMENS - EDUCATION NATIONALE **3**

MEMBRE JURY CONCOURS RECRUTEMENT DES INSPECTEURS DU PREMIER ET DU SECOND DEGRE DE L'ÉDUCATION NATIONALE (CRIEN) 3

MEMBRE JURY CONCOURS DE L'AGREGATION INTERNE EN ÉCONOMIE / GESTION 3

MEMBRE DU COMITE DE PILOTAGE DES JOURNEES NATIONALES DU MANAGEMENT 2023 3

MANDATS D'ELU **4**

MEMBRE ELU AU CONSEIL DE LABORATOIRE 4

ELU AU CONSEIL D'ADMINISTRATION 4

DIVERS **4**

ENSEIGNEMENT **5**

METHODES ET PUBLICS **5**

COURS ET TUTORATS **6**

ATELIERS D'ÉCHANGES ET DE PRATIQUES – M1 GESTION DES RESSOURCES HUMAINES – 32H 6

TRANSFORMATIONS RH ET MANAGERIALES – M1 GESTION DES RESSOURCES HUMAINES – 20H 6

COMMUNICATION INTERPERSONNELLE – M1 MANAGEMENT DES BUSINESS UNITS (FA) & M2 MANAGEMENT DES MEDIAS – 18H 6

COMMUNICATION DU CHEF DE PROJET – M2 MANAGEMENT DE PROJET (FA – FC) – 24H	7
SOFT-SKILLS POUR LE MANAGER (L3 SCIENCES DE GESTION – FI) – 12H	7
MANAGEMENT INTERNATIONAL DES RESSOURCES HUMAINES – M2 GRH (FA – FC) – 8H	8
PLACE DES RH DANS LES MODELES ECONOMIQUES – M1 GRH (FA) – 12H	8
MANAGEMENT STRATEGIQUE COMPARE DES MEDIAS – M2 MANAGEMENT DES MEDIAS – 20H	8
DESIGN D’EVENEMENTS SPORTIFS – 12H	8
TUTORATS ET SUIVIS DE MEMOIRES	8

RECHERCHE **9**

THEMES ET ACTIVITES DE RECHERCHE **9**

PUBLICATIONS **9**

PUBLICATIONS A VENIR 9

CONTRIBUTION A DES OUVRAGES COLLECTIFS 9

ARTICLES PUBLIES DANS UNE REVUE A COMITE SCIENTIFIQUE 10

COLLOQUES SCIENTIFIQUES A COMITE DE LECTURE 11

OUVRAGES 18

VALORISATION AUPRES DU GRAND PUBLIC 18

THESE DE DOCTORAT EN SCIENCES DE GESTION 20

DIRECTION PROJET DE RECHERCHE 20

EVALUATIONS 21

ORGANISATION DE COLLOQUES 21

PARCOURS ACADEMIQUE **22**

ANCIENNES RESPONSABILITES **22**

ACTIVITES ASSOCIATIVES / SPORTIVES **23**

PRATIQUE SPORTIVE 23

PUBLICATIONS LIEES AUX ARTS MARTIAUX 23

RESPONSABILITES ACTUELLES

RESPONSABILITE INSTITUTIONNELLE

RESPONSABLE « TRANSFORMATIONS PEDAGOGIQUES » – IAE Lille – Depuis janvier 2022

Actuellement : soutien à la valorisation pédagogique, référent innovation, démarche compétences, accompagnement des collègues dans la réponse aux appels d'offre et dans la valorisation des initiatives pédagogiques. Reconnaissance liée au référentiel : 12h.

Avant prise de fonction, activités en lien avec les transformations/innovations pédagogiques :

Membre du projet « Management Responsable et Créatif », Lauréat I.Site, sous la direction d'A. Salerno. Financement d'un studio de tournage vidéo, production de contenus avec les étudiants, etc. Lien : <https://projet-iaelille.ning.com/?xgi=cvpnFDGudtIAZz>

Lauréat par deux fois de l'Appel A Projet « Innovation pédagogique » de l'Université de Lille : production du MOOC « Management des Médias en Contexte Africain » - 2000 participants (Lien : <https://www.my-mooc.com/fr/mooc/management-des-medias-en-contexte-africain/>) et production de vidéos méthodologiques pour le Master GRH.

RESPONSABILITES DE FORMATION

RESPONSABLE MASTER 2 INTERNATIONAL MANAGEMENT DES MEDIAS – E-learning/FC – Dps 2007-08

Nous accompagnons des projets de création de médias (radio, TV, journaux, sites web) et des projets de rationalisation de médias existants en contexte Africain (portés par des cadres et des dirigeants). A la rentrée 2023, une version apprentissage du Master en *blended-learning* sera lancée. Reconnaissance liée au référentiel : 24h.

Lien ESJ : <https://esj-lille.fr/formation/master-mi2m>

Lien AUF : <https://foad-mooc.auf.org/-Master-M2-Management-des-medias-a-.html>

Lien IAE : <https://iaelille.fr/formations/master-2-management-des-medias/>

CONCOURS ET EXAMENS - EDUCATION NATIONALE

MEMBRE JURY CONCOURS RECRUTEMENT DES INSPECTEURS DU PREMIER ET DU SECOND DEGRE DE L'EDUCATION NATIONALE (CRIEN) – Personnalité qualifiée extérieure – Depuis 2023

MEMBRE JURY CONCOURS DE L'AGREGATION INTERNE EN ÉCONOMIE / GESTION option A (GRH) – A partir de 2024 – Conception études de cas écrites et orales. Corrections épreuves écrites. Jury lors des oraux.

MEMBRE DU COMITE DE PILOTAGE DES JOURNEES NATIONALES DU MANAGEMENT 2023 (Organisation : Ministère Éducation Nationale – IGESR). Choix des problématiques et des intervenants. Animation d'une conférence.

MANDATS D'ELU

MEMBRE ELU AU CONSEIL DE LABORATOIRE LUMEN (ULR 4999) – Depuis 2021 – Participation aux délibérations mensuelles du Conseil. Étude de dossiers.

ELU AU CONSEIL D'ADMINISTRATION de l'APEA (pédagogie de l'apprentissage) – Depuis 2021 – Co-organisation du colloque annuel, accompagnement et formation d'enseignants dans la pédagogie de l'apprentissage, en particulier e-learning et ludopédagogie). Lien vers site APEA (en travaux au moment de la rédaction du CV) : <https://www.apea-hdf.org/lequipe/>

DIVERS

- Participation à divers COS IAE Lille (ATER et MCF) et IUT Lille (ATER et MCF) notamment.
- Lauréat RIPEC en 2022.
- Jury pour les Trophées ANASUP (<https://anasup.com/trophees/>).

ENSEIGNEMENT

METHODES ET PUBLICS

Publics : Formation en apprentissage, formation continue (cadres et dirigeants), formation initiale, VAE

Méthodes actives : études de cas, apprentissage par problème, ludopédagogie (méthodes ludiques, méthode Playmobil Pro), ateliers d'échanges, etc.

E-learning, blended-learning : maîtrise de différentes plateformes LMS (Moodle, TutorLMS, Google Classroom), maîtrise d'outils collaboratifs en ligne (Miro, Mural, Klaxoon), maîtrise d'outils de création de cours (Prezi, Genially,...).

Référencé dans la cartographie des Talents Pédagogiques :

<https://www.cartotalents.fr/profil/5e5d4a27f7682a279b61cca9/fabrice-caudron>

Pour la conception des cours, je m'appuie depuis plusieurs années sur le modèle IPAC, en visant dès que possible la dimension Interactive et j'adapte le choix des méthodes au public cible.

The ICAP theory (adapté et traduit de Chi & Wylie, 2014, p 228) :

Modèle ICAP	<i>Interactive Engagement</i> I Engagement interactif	>	<i>Constructive engagement</i> C Engagement constructif	>	<i>Active engagement</i> A Engagement actif	>	<i>Passif engagement</i> P Engagement passif
Que font les étudiants ?	<i>Co-constructing</i> Co-construction	>	<i>Generating</i> Génération	>	<i>Manipulating</i> Manipulation	>	<i>Receiving</i> Réception
Processus d'acquisition du savoir	Co-déduction		Déduction		Intégration		Acquisition
Type d'apprentissage cognitif	Co-construction Co-crédation		Transfert Générateur		Application Manipulation		Rappel
Type d'apprentissage formel	Compréhension la plus profonde possible		Compréhension		Compréhension superficielle		Compréhension minimale
Verbes associés	Débattre Discuter Échanger Partager Aider		Créer Prédire Résumer Argumenter Défendre		Calculer Choisir Ordonner Rappeler Trouver		Lire Écouter Regarder Observer

COURS ET TUTORATS

ATELIERS D'ÉCHANGES ET DE PRATIQUES – M1 GESTION DES RESSOURCES HUMAINES – 32H

Public : 2 groupes - étudiants en apprentissage et formations continues

Méthodes : Pédagogies actives (études de cas, lectures, débats, échanges, dossiers et présentations orales) – Production de textes de synthèse. ICAP : I

Objectifs :

1. Permettre le partage d'expériences et de pratiques entre apprentis et avec des professionnels RH
2. Engager un travail réflexif sur les pratiques professionnelles
3. Observer, analyser, débattre pour théoriser ses pratiques professionnelles en vue de la réalisation d'un mémoire professionnel

Ces ateliers permettent aux apprentis d'échanger sur leurs pratiques professionnelles et de porter un regard commun sur des situations concrètes. La réflexion permet de mutualiser les expériences et les compétences autour de thématiques RH et/ou de s'initier à la méthodologie de recherche. La réflexion dans l'action (ou réflexivité) désigne le processus mental qui permet à un professionnel de s'adapter à chaque situation où il exerce sa profession. Le praticien expert dispose d'une compétence à traiter l'information en cours d'action qui lui permet d'improviser une réponse aux différents imprévus de situations toujours singulières. En revanche, pour élaborer des réponses adaptées aux problèmes que lui pose la découverte d'un métier, le praticien RH débutant doit, lui, pouvoir bénéficier d'espaces de distanciation qui lui permettent de réfléchir sa pratique et de s'approprier de nouveaux éléments de connaissance qui s'intégreront progressivement à son action managériale. Le propre d'une formation professionnalisante (en alternance) et par la réflexion sur l'action est de fournir à l'apprenti des moments de « relecture de l'expérience » pour analyser ce qui s'est passé. Le postulat à la mise en place d'ateliers d'échanges sur les pratiques est que la prise de recul vis-à-vis de pratiques professionnelles par l'alternant lui-même contribue à la fois à l'appropriation de compétences professionnelles nouvelles et à la construction de l'identité professionnelle.

TRANSFORMATIONS RH ET MANAGERIALES – M1 GESTION DES RESSOURCES HUMAINES – 20H

Public : 2 groupes - étudiants en apprentissage et formations continues

Méthodes : cours, pédagogie active et ludopédagogie (méthode Playmobils Pro et Serious Game Innovarium en lien avec la structure Hauts de France Innovation Développement). ICAP : I

Objectifs :

1. Connaître les principales approches de la conduite du changement
2. Appliquer les nouvelles méthodes de gestion des transformations RH et managériales

La conduite du changement est devenue un objet de recherche en sciences de gestion : théories, modèles, processus, outils et compétences. Désormais, les responsables RH doivent intégrer des savoirs sur les transformations organisationnelles pour être en capacité de piloter des projets de changement avec un objectif d'ancrage et de développement de la capacité à changer. De nombreuses entreprises créent des directions de la transformation pour cela ou confient cette mission à leur Direction des Ressources Humaines.

Ainsi sont abordées les différentes approches du changement et de la transformation managériale : approche sociologique, approche instrumentale, approche managériale, approche stratégique, approche collaborative et agile. A travers des études de cas, les étudiants sont amenés à analyser des situations de transformations et d'innovations managériales (design thinking, co-design, réseau apprenant, atelier participatif, etc.). La méthode ludique est employée afin d'initier les apprentis aux méthodes agiles.

COMMUNICATION INTERPERSONNELLE – M1 MANAGEMENT DES BUSINESS UNITS (FA) & M2 MANAGEMENT DES MEDIAS – 18H

Public : 4 groupes en M1 MBU et 1 groupe en M2 Management des Médias

Méthodes pédagogiques : cours, simulations, études de cas, jeux (Undo, Connect Team), utilisation de la plateforme Miro. ICAP : I

La prise de parole en public constitue une compétence importante que doit posséder tout manager, quelque soit son domaine d'activité ou le type d'organisation auquel il appartient. La motivation des équipes de travail en dépend directement. Le manager doit être capable de faire adhérer à sa vision, à son projet. Pour y arriver, il doit maîtriser a minima les problématiques principales de la communication interpersonnelle.

Objectifs :

1. Développer les capacités d'analyse d'une situation de communication interpersonnelle.
2. Développer la qualité de la prise de parole en public.

Les thèmes abordés :

- Prise de parole en public,
- Gestion de situations de conflit,
- Relation managériale,
- Animation de réunion,
- Communication non violente.

COMMUNICATION DU CHEF DE PROJET – M2 MANAGEMENT DE PROJET (FA – FC) – 24H

Public : 1 groupe - formations continues et apprentis

Méthodes : ludopédagogie (jeu Pandemic et jeu Undo), études de cas, plateforme Miro. ICAP : I.

Compétences cibles (à partir du référentiel prospectif des compétences, les compétences de demain : « Management et gestion des affaires », publié en 2019 sous la direction du Pr Aline Scouarnec, Aunege – FNEGE):

La méta-compétence : Piloter / gérer. En particulier, nous intéressent ici les compétences liées à la vision stratégique et à la définition d'objectifs, de même que la constitution d'une équipe et son organisation.

La méta-compétence : Animer / Fédérer. En particulier : identifier les attentes des acteurs externes, créer un climat de confiance, développer la culture du consensus, construire une relation bienveillante, promouvoir l'agilité.

La méta-compétence : Communiquer / Marketer. En particulier : élaborer une stratégie de communication, développer des actions, définir, concevoir et créer des messages adaptés aux cibles, conseiller et accompagner la gestion des situations de crise.

SOFT-SKILLS POUR LE MANAGER (L3 SCIENCES DE GESTION – FI) – 12H

Public : 2 groupes - formations initiales en collaboration avec une comédienne (qui assure 12h en parallèle)

Méthode : Escape Game collaboratif (Unlock), étude de cas et analyse de texte avec présentation orale. Utilisation de la plateforme Miro. ICAP : C.

Objectifs :

1. Développer les compétences comportementales utiles au manager de proximité,
2. Développer la capacité à la prise de parole en public,
3. Développer la capacité à travailler en équipe,
4. Développer la capacité à développer pensée réflexive sur le management.

Contenu :

Le cours a d'abord une orientation pratique et se concentre sur l'acquisition de compétences professionnelles par les étudiants. Le contenu couvre les différents aspects de la communication interpersonnelle en contexte professionnel et de la dynamique des équipes de travail.

Assurée par une comédienne : Tout au long du cours, un accent particulier sera mis sur la prise de parole en public et l'expression verbale, y compris sur les techniques permettant de capter l'attention d'un public ou de concevoir des supports pertinents (par exemple, une présentation).

Mon intervention : L'approche se veut réflexive et pluridisciplinaire en s'appuyant notamment sur les recherches en management, en psychologie sociale, en sciences de la communication, en sciences cognitives ou en sociologie des organisations. Les sujets de base seront complétés de manière flexible par d'autres en fonction des besoins des participants au cours.

MANAGEMENT INTERNATIONAL DES RESSOURCES HUMAINES – M2 GRH (FA – FC) – 8H

Publics : 2 groupes – apprentis et formations continues – Initiation

Méthodes : études de cas, utilisation de la plateforme Miro, cours. ICAP : A.

Apprentissage des principaux termes professionnels, meilleure connaissance de l'impact de la mondialisation sur les pratiques de GRH, apprentissage des principaux enjeux professionnels : gérer la mobilité internationale, les compétences liées aux carrières internationales.

PLACE DES RH DANS LES MODELES ECONOMIQUES – M1 GRH (FA) – 12H

Publics : 2 groupes – étudiants en apprentissage et formations continues

Méthodes : études de cas, cours. Utilisation de Miro et de Google Classroom selon les années. ICAP : C.

Cours lié à « Questionner les liens entre stratégies d'affaire et politique de GRH ». La place des RH dans les modèles économiques est spécifique à un secteur d'activité, à une taille d'entreprise, etc. Il faut donc, d'abord, contextualiser. Dans quel contexte d'inscrit-elle ? Dans quel business model s'inscrit-elle ?

MANAGEMENT STRATEGIQUE COMPARE DES MEDIAS – M2 MANAGEMENT DES MEDIAS – 20H

Public : 1 groupe - cadres et dirigeants de médias africains francophones – Cours à distance (Moodle et Miro). ICAP : A.

Thèmes abordés : Méthode de diagnostic stratégique des entreprises et groupes de médias – Outils d'analyse stratégique (stratégies concurrentielles, groupes stratégiques, etc.) – Veille stratégique – Définition des axes de développement et mise en œuvre des politiques – Stratégies d'alliances et mondialisation – Management comparé des médias.

Objectifs :

1. Permettre une vision stratégique globale et transversale de l'entreprise,
2. Sensibilisation sur les outils d'identification des logiques économiques et des stratégies sectorielles,
3. Croiser les expériences de cadres et dirigeants de médias.

DESIGN D'EVENEMENTS SPORTIFS – 12H

Public : 1 groupe - apprentis et formations continues

Méthode : apprentissage par problème et *design thinking* (méthode Playmobils Pro). Utilisation de Miro et de Google Classroom. ICAP : I

Objectifs :

1. Aborder les spécificités des événements sportifs
2. Appliquer le design thinking à la conception d'un événement sportif

Contenu du cours :

Introduction et lancement de la démarche de design thinking (conception des persona). Eléments de cours et définition de la problématique et du contexte. Conception de l'événement. Finalisation de la conception - réalisation d'une vidéo - présentation – évaluation.

TUTORATS ET SUIVIS DE MEMOIRES

- Tutorat d'apprentis (6 à 12 par an selon besoins de l'institution) – Master GRH 1ère et 2ème année et Licence Pro Management de Projets Événementiels.
- Accompagnement mémoire et projet – Master International Management des Médias, Master GRH.
- Recrutement et sélections d'étudiants sur dossier et à l'oral (Master et Licence).

Anciens cours : Recrutement (M1 GRH), Management et leadership (M1 MBU), Marketing RH et marque employeur (M1 GRH), Négociation (LP et M2 Entrepreneuriat - FI et FC).

THEMES ET ACTIVITES DE RECHERCHE

- Management et gouvernance des organisations d'économie sociale et solidaire.
- Pratiques managériales alternatives – management collaboratif.
- Pédagogie de la formation en management.
- Membre du groupe de recherche MACCA : Méthodes et Approches Créatives et Critiques de l'Apprentissage et de la formation en management (GT au sein de l'AIMS).
- Membre de l'axe DHAMI (Développements Humains, Alternatives Managériales et Innovations) au sein du Laboratoire LUMEN (Lille University Management – ULR 4999).

PUBLICATIONS

CONTRIBUTION A DES OUVRAGES COLLECTIFS

5. Caudron F., Schwamberger Y. (2022), « Le design thinking dans l'événementiel sportif », in Vandangeon-Derumez et al., *Former les managers de demain*, Presse des Mines, ISBN 978-2-35671-703-0, 137-146

Le chapitre présente la mobilisation de la démarche de *design thinking* pour la conception d'évènements sportifs. Ce dispositif s'apparente alors à une méthode pédagogique permettant de lier la théorie et la pratique lors de la réalisation d'un projet concret.

4. Caudron F., Ibert J. (2022), « La réflexivité par la prise de parole en public », in Vandangeon-Derumez I. et al., *Former les managers de demain*, Presse des Mines, ISBN 978-2-35671-703-0, 205-214

Le chapitre expose une expérience pédagogique en deux phases visant à développer la pensée réflexive des apprenants. La première phase met l'accent sur la capacité de compréhension et d'analyse d'une situation de communication pour appréhender la construction du discours. La seconde phase favorise, quant à elle, la prise de parole en public dont la finalité est la joute oratoire. Par l'alternance de feedbacks réalisés par les enseignants et de recherches documentaires réalisées par les apprenants, ces derniers seront en mesure de développer progressivement leur réflexivité.

3. Caudron F. (2013), « Démocratie et entreprise », in Postel N. et al. ss la dir., *Dictionnaire critique de la Responsabilité Sociale de l'Entreprise*, Presses Universitaires de Lille, <https://books-openedition-org.ressources-electroniques.univ-lille.fr/septentrion/6542>, ISBN : 9782757414132

Démocratie dans l'entreprise : par quel angle aborder ce qui ressemble à première vue à une association impossible ? Lieu d'exercice d'un pouvoir hiérarchique autoritaire, le « monde de l'entreprise » semble, par nature, nier toute possibilité démocratique. Comment penser la démocratie au sein d'organisations qui, à première vue, fonctionnent comme autant de « tyrannies privées » (Chomsky, 2003) ?

2. Caudron F., Schwamberger Y. (2004), « Dynamique associative et modalités d'exercice de la démocratie locale : le cas d'une ville moyenne du Nord de la France », in Le Duff E. et Rigal J.-J. ss la dir., *Démocratie et management local*, Dalloz, pp. 159-182, ISBN : 9782247059614

La vie démocratique locale française est caractérisée, dans de nombreuses communes, par une forte dynamique associative. Le présent article analyse la manière dont le mouvement associatif participe à

l'organisation municipal en structurant les modalités d'exercice de la démocratie locale. C'est un double regard gestionnaire, compréhensif et pratique, qui est adopté ici, au travers d'une étude de cas portant sur une ville moyenne du nord de la France. L'accent est porté sur la façon dont se construit un compromis pérenne permettant la réunion de deux acteurs majeurs de la démocratie locale (la commune et les associations).

1. Caudron F. (2004), "Quand l'histoire éclaire les problématiques gestionnaires: le cas des SCOP", In : Mesures : Actes des 12e Journées Histoire et gestion de l'IAE de Toulouse Martinez, Isabelle et Pochet, Christine (eds.) Presses de l'Université des sciences sociales de Toulouse. Série "Histoire, Gestion, Organisation" Toulouse. ISBN 2-915699-03-8

ARTICLES PUBLIES DANS UNE REVUE A COMITE SCIENTIFIQUE

6. Caudron F., Grecos M. & I. Jeafar (2018), « La formation des cadres des médias africains par le e-learning. Etude de cas d'un partenariat universitaire au niveau Master », *Revue @GRH*, Vol. 1, n°26. <https://doi.org/10.3917/grh.181.0079>

L'article présente une étude de cas portant sur la formation de cadres des médias africains par le e-learning. La place des médias dans les pays africains a longtemps été limitée à une fonction de relais du discours du pouvoir en place. Les années 1990 et 2000 ont été marquées par l'émergence de processus de transition qui ont abouti à une libéralisation du paysage médiatique avec la création de nouveaux médias. L'Afrique a donc vu émerger des groupes privés dont les besoins en encadrement intermédiaire se font croissant. Notre objectif est ici de mieux comprendre les dimensions organisationnelles d'une formation e-learning dans l'enseignement supérieur à travers la problématique suivante : comment et en quoi le développement d'une stratégie partenariale e-learning apporte-t-elle une réponse au besoin de formation de cadres intermédiaires et dirigeants des médias africains ? Notre méthodologie repose sur une recherche-action, mobilise des sources qualitatives variées et prend ici la forme d'une étude de cas. Le e-learning constitue ici un instrument de coopération Nord/Sud pertinent à la condition d'une prise en compte de la spécificité du secteur d'activité (les médias), du contexte culturel (l'Afrique) et du caractère particulier d'une formation à destination d'un public professionnel, c'est-à-dire l'accompagnement personnalisé.

5. Caudron F. & C. Thomas (2017), « Une innovation produit au service de la stratégie d'un territoire touristique transfrontalier. Le cas de la randonnée franco-belge Rando Famili », *Mondes du Tourisme*, Vol. 13, décembre. <https://doi.org/10.4000/tourisme.1396>

L'article traite d'une innovation-produit sur un territoire touristique transfrontalier émergent. Le programme Interreg IV a soutenu l'émergence d'un projet franco-belge de développement de la randonnée : « Inno Rando Pour Tous ». Ce projet a permis la mise en place d'une coopération transfrontalière avec la création de nouveaux produits touristiques et l'emploi d'une nouvelle application mobile. Les territoires concernés ont ainsi créé un produit à destination d'un public familial : « Rando Famili ». Après une présentation du cas d'étude, fondé sur un recueil qualitatif de données, nous proposons trois axes de réflexion liés à l'innovation-produit, à l'expérience de consommation et à l'émergence d'un nouveau territoire touristique.

4. Caudron F. et Ibert J. (2017), « La formation à l'entrepreneuriat à l'épreuve du réel. Bilan de 5 années de licence professionnelle des métiers de l'entrepreneuriat », *Managements*, Vol. 1, n°1, pp. 81-101, juillet. <https://mdi-alger.com/wp-content/uploads/2018/06/REVUE-MANAGEMENTS-NUMERO-1.pdf>

Notre recherche-action porte sur la conception et la mise en œuvre d'un dispositif de formation à l'entrepreneuriat à l'Université. En interrogeant les processus à l'œuvre dans l'accompagnement à l'acte d'entreprendre, nous observons une tension, voire une contradiction, entre le prescrit (la norme portée par la formation dans un contexte institutionnel contraint) et l'effectif (le processus entrepreneurial individuel). L'autonomisation indispensable de l'étudiant-entrepreneur remet en cause les postures et pratiques pédagogiques sur trois axes : la gestion de la double temporalité

formation/projet, la double transformation individu/projet et l'aménagement par les étudiants-entrepreneurs d'un espace préprofessionnel autonome.

3. Caudron F. et Jeanpert S. (2009), « L'atmosphère du point de vente, quand l'ambiance devient une nouvelle caractéristique de l'offre », *Ambiances – Editorial*

Editorial rédigé à partir d'une communication dans le Colloque Etienne Thil en 2007. Pas d'archivage web par la revue avant 2015.

2. Caudron F. (2008), « La rationalisation démocratique », *Revue Internationale de l'Economie Sociale (RECMA)*, n°308, pp. 56-69. <https://doi.org/10.7202/1021172ar>

Le lien démocratie-efficacité constitue un objet de recherche au sein des sciences sociales, et des sciences de gestion en particulier. Mais du point de vue des organisations d'économie sociale, il n'apparaît pas pertinent de défendre l'existence d'un lien de causalité entre pratiques démocratiques et efficacité économique ; pour l'auteur, la question importante porte sur la façon dont la définition de l'efficacité se construit dans ces organisations. L'article présente tout d'abord différentes approches établissant un lien entre démocratie et recherche d'efficacité. Puis, il montre la difficulté que cela représente d'introduire un concept des sciences politiques (la démocratie) dans l'univers de la gestion des entreprises. Il propose enfin une définition de l'efficacité comme construction sociale qui met en perspective un concept nouveau, la rationalisation démocratique, illustré par l'exemple des coopératives d'activité et d'emploi.

1. Caudron F. (2005), « La gouvernance démocratique en débat. Un cas de SCOP », *Entreprise Ethique*, n°22, pp. 57-65. <https://hal.science/hal-00323751> ou scan : https://fabricECAUDRON.net/wp-content/uploads/2023/02/CAUDRON_ENTREPRISE_ETHIQUE.pdf

L'économie sociale et solidaire est, depuis le XIX^e siècle, une source inépuisable d'innovations en matière de pratiques sociales. Parmi toutes ces innovations, il en est une qui semble faire converger les préoccupations : la pratique de la démocratie. Dans cet article, il sera donc question de gouvernance démocratique : de quoi parle-t-on ? Le cas d'une coopérative est abordé : au-delà des procédures démocratiques et des obligations juridiques, des comportements « déviants » mettent en tension un modèle de gouvernance original. Le contrôle institutionnel n'a, au final, que peu d'effets sur la réalité du « jeu démocratique ».

COLLOQUES SCIENTIFIQUES A COMITE DE LECTURE

30. Caudron F. (2023), "Quel management pour un monde en transitions ?", JNM - Journées Nationales du Management, Campus Condorcet, Aubervilliers, 11-12 octobre 2023, Inspection générale de l'éducation, du sport et de la recherche, <https://hal.science/hal-04239030>

Changer ou s'effondrer ? Penser les questions de transitions écologiques » « Souverainetés Alimentaires : Identité, Démocratie et Résilience des systèmes Alimentaires territorialisés » « Digitalisation et innovations managériales à l'ère de l'IA » « Réassembler le monde, réincarner le management » Voilà quelques titres de colloques scientifiques en management qui se tiennent en ce moment même ou qui se tiendront dans les prochains mois. Que l'on parle de marketing, de finance, de gestion des ressources humaines, de comptabilité ou de logistique, toutes les disciplines du management intègrent désormais à leurs problématiques de nouveaux questionnements liés à l'impact des grandes mutations contemporaines. Pour répondre à ce changement de paradigme, pour répondre à l'incertitude liée aux mutations profondes de l'environnement, les chercheurs questionnent et portent parfois un regard critique sur les pratiques gestionnaires. La problématique de ces Journées Nationales du Management est ainsi posée : quel management dans un monde en transitions ? Dès que l'on s'intéresse à ce sujet, on se rend compte du caractère abyssal des problèmes soulevés.

29. Caudron F. & Maizeray L. (2023), "Sensibiliser des apprentis à la transition écologique", *Journée de recherche de la Revue Internationale de Psychosociologie et de Gestion des Comportements Organisationnels* (RIPCO), ICN Paris La Défense, 9 juin, <https://hal.science/hal-04240374>

Notre cadre théorique renvoie à la notion de réflexivité managériale telle que développée dans le courant des Critical Management Studies, en particulier chez Alvesson et ses co-auteurs (Alvesson et al., 2013 ; Alvesson et al., 2008). La réflexivité revient ici à exercer des « efforts conscients et cohérents pour aborder un sujet sous différents angles et éviter ou privilégier fortement, a priori, un angle et un vocabulaire uniques » (Alvesson et al., 2008). Nous présentons une expérience pédagogique autour de la problématique suivante : Comment sensibiliser les étudiants RH aux enjeux de la transition écologique ?

28. Caudron F. (2023), « Détourner un jeu commercial pour former des managers de projet à la communication », Colloque International Game Evolution, Montpellier, 7^{ème} édition, 25 & 26 mai – Prix de la meilleure communication dans la thématique 2023 « Intégration de la ludopédagogie en formation continue », <https://hal.science/hal-04138461>

Les pratiques pédagogiques ont évolué et l'enseignement supérieur s'est ouvert à des formes d'innovations très hétérogènes, en particulier les méthodes dites « actives ». La ludification d'un enseignement constitue une réponse à cet enjeu d'apprentissage actif, notamment vis-à-vis d'un public d'étudiants en alternance, de niveau Master, dans le cadre d'une formation en management. Notre question de recherche est la suivante : **Comment former de jeunes managers de projet en alternance à la communication à travers un dispositif de ludopédagogie ?**

Notre proposition pédagogique consiste en un « *serious gaming intégral* » : « le détournement sans modification d'un jeu du commerce pour l'utiliser dans le cadre d'une formation ». Le jeu est au service d'un dispositif pédagogique qui cible des compétences managériales clairement identifiées (à travers un référentiel). Nous présentons le détournement d'un jeu de plateau (ou jeu de société) commercial - Pandemic-, pour l'adapter à une séquence de cours en management de projet (la communication). Ce détournement est potentiellement mobilisable dans plusieurs contextes didactiques étant donné les compétences « transversales » sollicitées (« *soft-skills* »).

27. Caudron F. & Maizeray L. (2023), « Des playmobils pour former les jeunes managers RH à la transition écologique », Colloque International Game Evolution, Montpellier, 7^{ème} édition, 25 & 26 mai, Poster Session

Problématique : Comment sensibiliser les étudiants RH aux enjeux de la transition écologique ?
Positionnement théorique : Réflexivité managériale (Alvesson et al., Lamri et al.) = manager rh responsable, acculturation professionnelle précoce vs. réflexivité (intérêt et limites de l'apprentissage),
pédagogie active : méthode de facilitation / gamification (Abt, Alvarez, Lépinard, Oriol & David, Gardet & Riché, De Clercq et al., Dumazert, Kapp K.M. et al.). Public : 65 étudiants en Master GRH - 1^{ère} année - en apprentissage.

26. Maizeray L., Caudron F., Sauvage F., et al. (2022), « La fidélisation des apprentis, clé du recrutement pour les métiers pénuriques : le cas des métiers de la maintenance », *33^{ème} Colloque AGRH*, Brest, 19-21 octobre.

Lien actes : https://drive.google.com/file/d/1E5e_Q4n4xBdo14LS6TmNG0RfhKyREksv/view

Si certaines dimensions de la fidélisation des salariés ont été abordées dans la littérature, peu nombreux sont les chercheurs qui ont centré leurs travaux sur les apprentis. Cette communication vise à comprendre les facteurs qui favorisent l'embauche des apprentis à la suite de leur expérience en apprentissage vers les métiers en pénurie, et plus précisément en ce qui concerne le secteur de la maintenance. L'objectif est ainsi d'identifier les motivations des apprentis, mais aussi de démontrer le rôle important que jouent les maîtres d'apprentissage dans le but de pérenniser et transformer un contrat d'apprentissage en Contrat à durée déterminée ou en Contrat à durée indéterminée. Notre méthodologie de recherche exploratoire se base sur de l'observation participante et des entretiens

semi-directifs dans lesquels tuteurs et apprentis ont exprimé leurs points de vue. À la suite des données recueillies mis en relation avec les éléments de littérature, nous relèverons les principaux leviers afin de faire de l'apprentissage, une solution au recrutement vers les métiers en pénurie.

25. Caudron F., Maizeray L., Schwamberger Y. (2022), « Technocratie néolibérale et rationalisation démocratique », *Colloque Philosophie et Management*, Société de Philosophie des Sciences de Gestion, Oxford et à distance, 27-29 juin

Lien : https://fabricECAUDRON.net/wp-content/uploads/2023/02/Proposition_SPSG_CAUDRON_et_al.pdf

Le point de départ dialectique de cette communication pose la contradiction intrinsèque entre la technocratie néolibérale et le processus démocratique. Le néolibéralisme est entendu comme une forme de rationalité qui recherche intrinsèquement une efficacité optimale des humains et non humains (au sens de M. Callon et B. Latour, 2002). Cette visée néolibérale renvoie le processus démocratique dans les sphères de l'idéologie et de l'irrationnel. Au niveau des organisations, le management en constitue un avatar : le (auto-)gouvernement des individus et des organisations sur un principe d'efficacité intrinsèque. Nous nous basons sur les travaux du philosophe états-unien Andrew Feenberg pour envisager la possibilité d'une démocratisation du management qui mette en question l'enjeu intrinsèque d'efficacité porté par la technocratie néolibérale.

24. Maizeray L., Caudron F., Toti J.-F., Sauvage F. (2022), « Le gestionnaire RH, « citoyen responsable » : signe d'un engagement vers plus de sobriété en organisation ? », *Journée de recherche "Les sciences de gestion à l'épreuve de la sobriété"*, LARPEGA Panthéon-Assas, 24 mars

Lien : <https://fabricECAUDRON.net/wp-content/uploads/2023/02/sobriété-RH-Maizeray-Caudron-Toti-Sauvage.pdf>

Penser la sobriété en organisation indiquerait que la démesure y règne en maîtresse et que cette absence de modération nécessite d'être retravaillée à un niveau collectif pour parvenir à la perfection souhaitée par-delà les pratiques individuelles. Ce travail de recherche a donc pour objectif de savoir si les gestionnaires RH, en étant des « citoyens responsables » peuvent apporter plus de sobriété en organisation comprise comme jeu d'équilibre. Pour cela un dispositif méthodologique qualitatif exploratoire a été mis en place. Fondé sur des récits de professionnels RH et d'un travail pédagogique proposé à des apprentis de master 1 RH, il nous permet de comprendre que les gestionnaires RH sont bien garants de certains équilibres, mais qu'ils ne peuvent être à eux seuls le rouage entre pratiques individuelles et collectives.

23. Caudron F., Maizeray, L. & Sauvage F. (2022), « « RH citoyen » : Quelles représentations chez les étudiants de Master ? », *5èmes journées de pratique et de recherche « Approches créatives et critiques de l'apprentissage du management »*, 6-7 janvier, Excelsia Business School La Rochelle, AIMS

Lien : https://fabricECAUDRON.net/wp-content/uploads/2023/02/MACCA_2022_CAUDRON-et-al.pdf

« Comment développer le sens des responsabilités chez nos étudiants ? » Le poids de la responsabilité glisse peu à peu vers les salariés au même titre que les responsabilités ont glissé des donneurs d'ordre vers leurs prestataires. Les étudiants et élèves d'écoles de commerce et de management auront aussi à endosser une forme de responsabilité professionnelle. Ainsi, notre question de recherche est la suivante : comment accompagner les étudiants pour qu'ils deviennent des professionnels responsables ?

Dans cette communication, nous présentons le résultat d'une expérience pédagogique menée auprès d'étudiants en 1^{ère} année de Master Gestion des Ressources Humaines. 62 étudiants en apprentissage ont participé à une rentrée organisée sous le signe de l'innovation pédagogique et de la citoyenneté. L'expérience qui leur a été proposée visait à leur faire produire une réflexion collective à partir de l'affirmation suivante : « Gestionnaire RH citoyen responsable »

Trois dimensions ressortent de l'analyse :

1. La citoyenneté c'est avoir des droits, des devoirs et respecter des règles,

2. La fonction RH est une fonction technique qui a des responsabilités vis-à-vis de son environnement,
3. Le gestionnaire RH sera confronté à des problématiques environnementales majeures conjuguées aux changements induits par le processus de digitalisation et les évolutions sociétales.

22. Caudron F., Boughattas Y. (2021), « L'impact perçu de l'utilisation des outils de facilitation dans l'enseignement du management à distance. Le cas de Mural. », *Colloque Ludovia n°18 « Numérique et social »*, Ax-les-Thermes, 23-26 août 2021

Lien : <https://www.ludomag.com/2021/07/23/limpact-percu-de-lutilisation-des-outils-de-facilitation-dans-lenseignement-du-management-a-distance-le-cas-de-mural/>

Accentuée par le contexte actuel de la pandémie internationale du COVID-19, la question de la pédagogie suscite de plus en plus d'engouement chez les universitaires et les politiques. La problématique liée à la mise en place d'un scénario collaboratif (assisté par ordinateur) dans l'enseignement à distance n'est pas nouvelle mais se pose avec d'autant plus d'acuité dans le contexte actuel. Il existe de nombreuses solutions techniques sur le marché : MURAL, MIRO ou encore KLAXOON. Ces outils de facilitations semblent aider l'engagement des apprenants en fournissant un support aux échanges et aux interactions. Ils ont été introduits récemment dans les pédagogies universitaires. Toutefois, leur contribution à l'engagement des apprenants semble plus assumé qu'étudié. Ainsi, nous nous appuyons sur l'expérience d'un enseignement en communication assuré en 2^{ème} année de Master « Management de projet » au cours de l'hiver 2021. L'objectif est d'éclairer le rôle social des outils de facilitation vis-à-vis de l'engagement des apprenants. Notre problématique s'articule comme suit : comment les apprenants perçoivent-ils les outils de facilitation dans le cadre des enseignements à distance ? Nous menons une étude exploratoire dans une Université en Hauts de France et interrogeons les expériences de 25 étudiants à l'issue d'une intervention construite autour d'un LMS Wordpress (Learning Management System) pour le contenu des cours, de l'emploi d'une application de visioconférence (ZOOM) et d'un outil de facilitation (MURAL) pour l'animation des interactions au sein du groupe.

21. Caudron F. (2021), « Une expérience de jeu collaboratif au service du développement des soft skills », *5ème Colloque International Game Evolution*, 17-18 mai 2021, *Poster Session*

Lien : <https://view.genial.ly/603602bc2fda290d8ac5248f> et <http://gameevolution.extragames.fr/wp-content/uploads/2022/01/CIGE2021-Actes-du-Colloque.pdf>

La communication présente une expérience pédagogique visant à développer les "soft-skills", auprès d'un public de Licence Professionnelle, à travers l'utilisation d'un jeu collaboratif. La problématique est la suivante : comment la ludopédagogie peut-elle favoriser le développement des soft skills des étudiant.e.s en management de projet ? Deux groupes de quatre étudiant.e.s ont joué pendant deux heures à partir d'un scénario basé sur le jeu UNDO (Gigamic). A l'issue de l'expérience, les étudiant.e.s ont été filmé.e.s et enregistré.e.s à chaud afin de recueillir leur vécu. Un retour sur expérience a également été réalisé à froid. Il en ressort :1) un intérêt de l'utilisation du jeu pour le développement des soft-skills, en particulier sur les dimensions collaboratives et réflexion sur les processus de prise de décision ;2) une utilité du jeu en tant que méthode pédagogique pour favoriser l'implication des étudiants. Les prolongements sont prévus auprès de publics de même niveau (Licence 3).

20. Caudron F., Schwamberger Y. (2021), « Passer du présentiel au distanciel : L'intérêt d'un outil de facilitation pour maintenir l'implication des étudiants », *Rencontres de l'Enseignement à Distance 2021*, Fédération Internationale de l'Enseignement à Distance, 20 mai 2021.

Lien : <https://www.fied.fr/sites/default/files/2448/RED21-Communication%40Fabrice-CAUDRON.pdf>

Contexte : Licence professionnelle « Management de projets événementiels ». Module optionnel « Design d'événements sportifs » - 12h. 22 étudiants en 2021 – Fin d'année. Problématique : dans le

contexte d'un cours à distance, comment maintenir l'implication des étudiants en forte attente de cours ancrés dans une pratique collaborative ?

19. Caudron Fabrice, Ibert Jérôme (2019), « Pédagogie et création d'entreprise. Une dialectique du dispositif de formation et de l'autonomie du créateur. », ST-AIMS MACCA, Conférence AIMS, Dakar.

Lien : <https://www.strategie-aims.com/conferences/30-xxviiieme-conference-de-l-aims/communications/5319-pedagogie-et-creation-dentreprise-une-dialectique-du-dispositif-de-formation-et-de-lautonomie-du-createur/download>

Notre recherche porte sur la question de la mise en place d'un dispositif de formation à l'entrepreneuriat à l'Université et sa congruence avec la création d'entreprise ou la manifestation de la volonté entrepreneuriale : intrapreneuriat et reprise. En interrogeant les processus à l'œuvre dans l'accompagnement à l'acte d'entreprendre, nous observons une tension, voire une contradiction, entre la norme portée par la formation dans un contexte institutionnel contraint et le processus entrepreneurial individuel. L'autonomisation indispensable de l'étudiant-entrepreneur remet en cause les postures et pratiques pédagogiques.

18. Caudron F. & Y. Schwamberger (2018), « Innover dans l'événementiel sportif – Récit d'une expérience de design thinking avec des étudiants de licence professionnelle », 2èmes Journées de pratique et de recherche « Approches créatives et critiques de l'apprentissage du management » – 14 et 15 décembre 2018, Lille

Version de travail, plus courte du chapitre d'ouvrage publié en 2022.

17. Caudron F. & J. Ibert (2018), « L'apprentissage de la prise de parole en public par des jeunes managers en alternance : Etude d'un dispositif pédagogique actif et réflexif », ST-AIMS MACCA, Conférence AIMS 2018, Montpellier.

Lien : <https://www.strategie-aims.com/conferences/29-xxviieme-conference-de-l-aims/communications/5101-lapprentissage-de-la-prise-de-parole-en-public-par-des-jeunes-manager-en-alternance-etude-dun-dispositif-pedagogique-actif-et-reflexif/download>

Notre communication porte sur un dispositif pédagogique proposé à 106 étudiants en alternance au sein de la 2ème année du Master Management de l'IAE de Lille. L'objectif est d'envisager une réponse à la question : comment sortir des pratiques académiques décontextualisées et magistrales lorsqu'il s'agit de développer les compétences au management de jeunes étudiants en formation alternée ? Nous proposons ici d'y répondre par l'intermédiaire d'un dispositif qui fonde une pédagogie active sur une approche réflexive de la prise de parole en public. Il s'agit au final de permettre le déploiement d'une pensée réflexive (au sens d'Alvesson et Spicer, 2012 ; Alvesson et Gabriel 2013) auprès d'un jeune public qui se destine à des fonctions de manager intermédiaire. Il ressort de l'évaluation des étudiants que les dimensions actives, techniques et stimulantes du cours ont été largement appréciées. Une demande émerge concernant les outils, l'efficacité et la performance, qui appuie son propos sur des références techniques (premier axe). Nombre d'entre eux auraient souhaité une plus grande individualisation, qui constitue un deuxième axe de préoccupation. Le feed-back reflète enfin, un troisième axe de focalisation à propos du système d'interaction illustré par des références au groupe, au collectif.

16. Caudron F. (2018), « L'apprentissage de la prise de parole en public par des jeunes manager en alternance : Le cas d'un dispositif pédagogique actif et réflexif. », Journées de pratique et de recherche « Approches créatives et critiques de l'apprentissage du management », Université Paris Est Créteil.

Version de travail pour mise au débat, plus courte de la communication n°17.

15. Caudron F., Grecos M. et Jeafar I. (2017), « La formation des cadres des médias africains par le e-learning. Etude de cas d'un partenariat universitaire au niveau Master », 28ème Congrès de l'Association Francophone de GRH, GRT « Innovations pédagogiques », Aix en Provence

Version de travail pour mise au débat, plus courte de l'article publié en 2018 (cf. article publié n°6)

14. Caudron F. et Thomas C. (2015), Une innovation produit au service de la stratégie d'un territoire touristique transfrontalier. Le cas de la randonnée franco-belge « Rando Famili », AFMAT, EM Strasbourg

Version de travail pour mise au débat, plus courte de l'article publié en 2017 (cf. article publié n°5)

13. Caudron F. (2007), « Lier pratiques démocratiques et efficacité économique : l'intérêt du concept de rationalisation démocratique », Colloque « Coopératives et Mutuelles : impacts du statut sur l'efficacité et l'organisation managériale », RECMA, AIMS et Crédit Mutuel, ISTEK-Paris, Septembre

Version de travail pour mise au débat, plus courte de l'article publié en 2008 (cf. article publié n°2)

12. Jeanpert S. et Caudron F. (2007), « L'expérience de consommation dans les magasins d'atmosphère : deux cas de fast-foods », 10ème Colloque Etienne Thil – Rencontres Université Commerce, La Rochelle, Octobre.

Lien : https://www.association-etienne-thil.com/wp-content/uploads/2018/01/18JeanpertS_CaudronF.pdf

Ce travail a pour objectif de mettre en évidence de quelle manière une expérience de consommation porteuse de sens se construit dans les magasins d'atmosphère. Le champ d'application de l'étude porte sur le secteur de la restauration rapide. La méthodologie employée repose sur deux méthodes qualitatives : l'observation (deux études de cas) et l'entretien compréhensif. Notre étude met en valeur le caractère contradictoire des associations participant au processus de construction de sens. Il s'agit, selon nous, d'un exercice de sensemaking au sens de Weick.

11. Caudron F. et Jeanpert S. (2007), « Quête de sens dans les magasins d'atmosphère : deux cas de fast-foods », Atelier « Innovation et Tradition » de l'Association Internationale de Management Stratégique, ESSCA – Université de Nantes – Université d'Angers, mai

Version de travail pour mise au débat, plus courte de la communication n°12.

10. Weppe X. et Caudron F. (2007), « Controverses autour d'une recherche-action. Le cas de la promotion du dialogue social européen dans les coopératives de travail. », colloque « Organiser le tâtonnement » *Perspectives social-constructionnistes en sciences de gestion*, Université Paris-Dauphine, juin.

Lien: https://www.academia.edu/29843687/Controverses_around_dune_recherche_action_Le_cas_de_la_promotion_du_dialogue_social_europ%C3%A9en_dans_les_coop%C3%A9ratives_de_travail

Dans cette communication, nous proposons une description au sens de l'*actor-network theory*, encore appelée théorie de l'acteur-réseau (ANT). L'étude va chercher à comprendre comment se déploie la controverse, comment les regroupements s'effectuent autour du programme intitulé : « rapprocher le mouvement syndical et le mouvement coopératif afin de développer le dialogue social au sein des coopératives en Europe ». Plus précisément, nous proposons une description d'un projet de recherche-action : « Pour une implication pleine et entière des salariés dans la société coopérative européenne ».

9. Caudron F. et Schwamberger Y. (2006), « La RSE, une forme démocratisation de la gouvernance de l'entreprise », Institut de l'Audit Social, Dakar, mai

8. Caudron F. (2006), « La coopérative ouvrière : une expérience de rationalisation démocratique. Le cas d'une création par d'anciens ouvriers de Metaleurop. », Colloque « L'entreprise non-conformiste : sciences de gestion et pratiques managériales hors des sentiers battus. », CEROS Paris X Nanterre, janvier

7. Caudron F. et Casal D. (2005), « La démocratie organisationnelle comme mode de gestion de la diversité des acteurs. Le cas d'une imprimerie coopérative », Colloque « Rencontres sur la diversité », IAE de Corte, octobre

6. Caudron F. (2004), « Le management des coopératives ouvrières – contradictions et espoirs d'une gouvernance démocratique », Colloque « Pour une meilleure gouvernance d'entreprise », Sofia, Bulgarie, décembre
5. Caudron F. et Schwamberger Y. (2004), « NPO's dynamics and local democracy : the management of a french little city », EGOS, Sub-Theme 35 'Organizational design and dynamics in the sphere of public affairs', Slovénie, juillet – Soumis et accepté mais finalement non présenté pour raisons de santé
4. Caudron F. (2004), « Quand l'histoire éclaire les problématiques gestionnaires : le cas des SCOP », Colloque « Histoire et gestion : frontières », IAE de Toulouse, novembre
3. Caudron F. (2004), « La gouvernance démocratique en débat. Le cas d'une SCOP », Colloque « Les enjeux du management responsable », ESDES, Lyon, juin
2. Caudron F. et Schwamberger Y. (2003), « Dynamique associative et modalités d'exercice de la démocratie locale : le cas d'une ville moyenne du Nord de la France », Rencontres Internationales sur la Démocratie et le Management Local, Québec, mai
1. Caudron F. (2003), « Démocratie et action organisée », « Les Journées de l'Atelier Développement Durable et Entreprises » de l'AIMS, Angers, mai

OUVRAGES

En management

3. Caudron F. sd. (2023), *Stupidité fonctionnelle dans les entreprises, une investigation*, The Book Edition, ISBN 9782958618933 - Publication 30 mars 2023

Ouvrage rédigé à partir d'un travail réalisé avec près de 70 étudiants du Master GRH – 1^{ère} année dans le cadre des « Ateliers d'échanges et de pratiques » : direction des recherches, écriture de chapitres, accompagnement dans l'écriture, corrections, mise en page et édition.

Hors discipline (éditeur scientifique et co-auteur)

2. Bisoni C., Le Bihan D. et Caudron F. (2017), *Tai-Jitsu – Travail aux armes – Tome 1*, Edition ATJF, ISBN 978-2-9586189-1-9

1. Bisoni C., Caudron F. et Le Bihan D. (2021), *Tai-Jitsu – Travail aux Armes – Tome 2 : Tantô – Tambô – Jô*, Edition ATJF, ISBN 978-2-9586189-2-6

VALORISATION AUPRES DU GRAND PUBLIC

17. Caudron F. (2023), « Les compétences comportementales », Plénière du Service Public de l'Emploi Local de la Métropole Européenne de Lille - Préfecture du Nord, Archives Nationales du Monde du Travail, Roubaix, 28/06/2023

16. Caudron F. (2023), « Un jeu pour l'apprentissage de la négociation : Citadelles », Blog innovation-pedagogique.fr. Lien : <https://www.innovation-pedagogique.fr/article14425.html>

15. Caudron F. (2023), « Vous travaillez trop ? La stupidité fonctionnelle vous guette ! », MagRH, n°21, mars, 163-166. Lien article : <https://fabricercaudron.net/wp-content/uploads/2023/03/MagRH21-CAUDRON.pdf>

14. Caudron F. (2023), « Détourner un jeu collaboratif pour développer les soft-skills », Blog innovation-pedagogique.fr. Lien : <https://www.innovation-pedagogique.fr/article14395.html>

13. Caudron F. (2022), « Le recrutement des jeunes dans le bâtiment », Conférence-débat, Institut Supérieur des Techniciens du Bâtiment (ISTC), 06/10/2022, Croix. Lien : <https://www.linkedin.com/events/afterworkrecrutementdesjeunesda6967464716377989120/comments/>

12. Caudron F. (2022), Keynote : « Nouveaux modèles pédagogiques & de formations : quelle hybridation pour les CFA du supérieur ? », Rencontres nationales ANASUP, 07/07/2022, Lille

11. Caudron F. (2022), "Le développement des compétences par le jeu", MagRH, mars, n°16 - 126-129 - <https://www.magrh.reconquete-rh.org/>

10. Sauvage F., Maizeray L., Caudron F. (2021), « L'apprentissage, clé de réussite professionnelle », MagRH, mai, n°12, 282-285 - <https://www.magrh.reconquete-rh.org/>

9. Caudron F. (2021), « Des pédagogies réinventées pour l'enseignement à distance », Webinar, 19/02/2021, APEA-Formasup - Public : enseignants & enseignants-chercheurs du supérieur

8. Caudron F. (2021), « La diversité des plateformes et des outils », Webinar, 26/03/2021, APEA-Formasup - Public : enseignants & enseignants-chercheurs du supérieur

7. Caudron F. (2021), « La problématique de l'accompagnement à distance », Webinar, 23/04/2021, APEA-Formasup - Public : enseignants & enseignants-chercheurs du supérieur

6. Caudron F. (2021), « Des pédagogies réinventées pour l'enseignement à distance », Webinar, 29/04/2021, Association Sénégalaise des Sciences de Gestion - Public : chercheurs & enseignants-chercheurs Sénégalais
5. Caudron F. (2021), « L'enseignement à distance : favoriser l'implication et l'engagement des apprentis », Webinar, 08/10/2021, APEA-Formasup - Public : enseignants & enseignants-chercheurs du supérieur
4. Caudron F. (2021), in Sophie Filippi-Paoli, « Télétravail, pourquoi ça ne prend pas », La Voix du Nord, 24/02/2021, Dossier Télétravail, Contribution au contenu : <https://www.lavoixdunord.fr/944573/article/2021-02-24/teletravail-pourquoi-ca-ne-prend-pas-alors-que-les-pratiquants-le-plebiscitent>
3. Caudron F. (2021), in Sophie Filippi-Paoli, « Acquis du télétravail: «On hésitera plus à faire une journée de transport pour 2 h de réunion» », La Voix du Nord, 24/02/2021, Dossier Télétravail, Interview : <https://www.lavoixdunord.fr/944572/article/2021-02-24/acquis-du-teletravail-hesitera-plus-faire-une-journee-de-transport-pour-2-h-de>
2. Caudron F. (2018), « La formation des cadres des médias africains » – FNEGE Medias : <https://fnege-medias.fr/fnege-video/la-formation-des-cadres-des-medias-africains/>
1. Caudron F. (2013), « Les meilleures intentions peuvent devenir perverses », La Voix du Nord, 21/02/2013, Dossier Nouvelles Organisations, Contribution : <https://www.lavoixdunord.fr/art/economie/open-space-les-meilleures-intentions-peuvent-devenir-jna0b0n1047157>

Deux interventions sur France 3 Nord Pas de Calais sur l'économie sociale et solidaire en 2010 (pas d'archivage Web public disponible hors INA – support consultable en bibliothèque).

Animation de tables-rondes avec préparation de contenu et co-organisation :

Jeudi 13 décembre 2018 : « *Pratiques artistiques et compétences managériales* » avec Pierre Baillon, coach clown – Estelle Garnier, responsable communication Ballet du Nord et Isida Micani, dans professionnelle et chorégraphe. Dans le cadre du Colloque MACCA 2018 – 2^{ème} édition – LILLIAD – Université de Lille.

Lien : <https://pod.univ-lille.fr/video/30862-colloque-macca-2108-pratiques-artistiques-et-competences-manageriales/>

Jeudi 5 juin 2014 : « *Renaissance de la communication* », avec Luc BASIER, planner stratégique et auteur de *Oui, la communication est efficace*, paru aux éditions Kawa, Edouard RENCKER, Président de MAKHEIA GROUP et auteur de *La Pub est morte. Vive la communication* paru aux éditions Archipel et Hubert VAN ROBAIS, Président Exécutif Publicis Activ Lille. Dans le cadre de l'événement Com'en Or Day 2014 – 3^{ème} édition – IAE Lille.

Lien : <https://www.applica.tm.fr/2014/05/05/actualite/comen-or-day-2014-jeudi-5-juin-2014/>

THESE DE DOCTORAT EN SCIENCES DE GESTION

« Contribution à l'étude du processus de démocratisation dans la gestion des entreprises. Le cas des sociétés coopératives ouvrières de production » (13 déc. 2005).

Directeur de recherche : Pr. D. Cazal.

Président : Pr. A. Desreumaux. Rapporteurs : Pr. I. Huault et Pr. F. Pichault. Suffragant : Pr. D. Retour.

Mention très honorable avec les félicitations du jury.

Résumé : Nous défendons la thèse suivante : en s'appropriant les techniques de gestion dans une démarche démocratique, les acteurs les adaptent à leur contexte et en rationalisent l'utilisation en fonction de l'utilité qu'ils leur attribuent. La rationalisation démocratique correspond à la façon dont des acteurs rationnels s'approprient la gestion de l'entreprise selon un processus démocratique qui transforme la façon dont se définit l'efficacité gestionnaire. La recherche de l'efficacité incarnée par la gestion est donc relative à une situation sociale. On peut dire ainsi qu'une entreprise qui développerait un tel processus rend sa gestion plus concrète, c'est-à-dire, adaptée au contexte qui fait d'eux des acteurs, Dans le cas contraire, il s'agirait d'un " préjudice " au concret : la gestion ne tient pas compte du contexte dans lequel elle s'inscrit. Ce processus est étudié au travers de quatre études de cas de sociétés coopératives ouvrières de production.

Lien vers rapport de soutenance (également joint au dossier de candidature) :

<https://fabricecaudron.net/wp-content/uploads/2023/02/DOC280223-28022023074733.pdf>

DIRECTION PROJET DE RECHERCHE

Directeur du projet : « Pour une implication pleine et entière des salariés dans la Société Coopérative Européenne ». Convention : VS/2005/0566. Budget : 214 939,91 Euros (co-financé par la Commission Européenne). Commanditaires : Confédération Européenne des Syndicats (CES-ETUC) et la Confédération Européenne des Coopérative de Travail (CECOP). Lien vers la convention : <https://fabricecaudron.net/wp-content/uploads/2023/02/DOC280223-28022023074648.pdf>

La convention engageait les trois partenaires à répondre, en un an, aux objectifs énoncés ci-après (extrait de la proposition présentée à la Commission Européenne) :

« Mieux comprendre les problématiques des sociétés coopératives afin de favoriser l'implication des salariés et, ainsi, favoriser les actions communes » : tel est l'enjeu principal du projet, en lien avec l'application de la directive. Si le statut de la SCE s'applique à l'ensemble des coopératives (agricole, de crédit, de travail, de consommateurs), le champ de l'étude a été circonscrit aux structures dans lesquelles le travailleur devient un participant particulièrement actif dans la prise de décision : « les coopératives de travail ». Quatre objectifs ont été assignés à la mission : 1 – Synthétiser : réaliser un état des lieux des pratiques coopératives en matière de participation des salariés. 2 – Comprendre : mieux apprécier la place des Instances Représentatives du Personnel au sein des sociétés coopératives. 3 – Dialoguer : favoriser l'échange d'expériences par le biais de rencontres dans les différents pays et d'un colloque. 4 – Agir : aboutir à des choix d'actions communes.

Mission réalisée : étude comparative internationale des systèmes coopératifs par des méthodes qualitatives (Allemagne, Espagne, France, Italie, Pologne, Suède, Tchéquie), rédaction d'un rapport de synthèse et organisation d'un colloque à Bruxelles les 15 et 16 juin 2006. Le projet a abouti à une déclaration finale dans les locaux de la Confédération Européenne des Syndicats : https://www.etuc.org/sites/default/files/final_declaration_conf_cooperatives-2_1.pdf

EVALUATIONS

Revue RIMHE – Membre du Comité Scientifique – Lien : <https://www.rimhe.com/27+comite-scientifique.html>

Revue Ouverte de l'Ingénierie des Systèmes d'Information

Colloques AIMS (GT MACCA)

Colloques MACCA

Colloques AGRH (marque employeur)

CIGE Colloque International Game Evolution

Global Management Conference (2017)

ORGANISATION DE COLLOQUES

2024 : XXèmes journées de la SPSG. Lien :

2023 : Co-organisation des Journées Nationales du Management, Campus Condorcet, Aubervilliers, 11-12 octobre 2023, Inspection générale de l'éducation, du sport et de la recherche (IGÉSR) & Direction générale de l'enseignement scolaire (DGSCO). Lien :

<https://www.melchior.fr/eee/les-journees-nationales-du-management-2023-jnm>

2022 : Co-organisation de la Journée d'Etude « Usages de la réflexivité dans la recherche en GRH », IAE Lille, 1^{er} septembre 2022 – Partenaires : MagRH, Formasup, Société de Philosophie des Sciences de Gestion, Référence RH

2019 : Co-organisateur du STAIMS 2019 à Dakar : « Management des médias en contexte africain » : https://www.strategie-aims.com/conferences/30/themes?themes_selected=ST-AIMS%2001%20

2018 : Co-organisateur du colloque MACCA 2018 à Lille

Lien : <http://serveur-web.iae.univ-lille1.fr/SitesFormations/rimelab/articles/retour-colloque-macca-2018.php>

2006 : Co-organisateur du colloque « Pour une implication pleine et entière des salariés dans la Société Coopérative Européenne », Bruxelles, 15 et 16 juin.

Lien : <https://www.etuc.org/fr/conference-pour-une-implication-pleine-et-entiere-des-salaries-dans-la-societe-cooperative>

Parcours académique

2005 – Doctorat en Stratégie et Management des Organisations

Mention : Très honorable (félicitations du jury) – IAE Lille – Université Lille 1

Directeur de thèse : Pr Didier Cazal – Président : Pr Alain Desreumaux – Rapporteurs : Pr Isabelle Huault, Pr François Pichault - Suffragants : Pr Didier Retour

2000 – DEA Sciences de Gestion – Mention Bien (major) – IAE Lille – Université Lille 1

1999 – Maîtrise Marketing – Communication – Culture

1996 – DEUG d'Histoire / 1^{ère} année de DEUG de Sociologie

1994 – Bac Série D – Mention bien

Anciennes responsabilités

Co-responsable Master Gestion des Ressources Humaines – 1^{ère} année – FA – 2008 à 2016 puis à partir de septembre 2021

Gestion d'un groupe de 30-35 étudiants /an (2 groupes en M1). Relance de l'option GRH de l'IUP MSG en 2008 puis lancement du M1 Métiers de la GRH en apprentissage en 2010, gestion jusqu'en 2016. Reprise de responsabilité en 2021 : Gestion quotidienne d'une formation en apprentissage : sélection des étudiants, accompagnement, validation des missions, animation de l'équipe pédagogique, etc. Représentation de la formation dans les réseaux universitaires et professionnels (Référence RH, MEDEF Hauts de France, Formasup...). Reconnaissance liée au référentiel : 12h.

Lien IAE : <https://iaelille.fr/formations/master-1-gestion-des-ressources-humaines/>

2020-2023

Membre Jury concours de l'Agrégation Externe en Économie / Gestion option A (GRH) – Depuis 2020 – Conception études de cas écrites et orales. Corrections épreuves écrites. Jury lors des oraux.

2014-2020

Présidence Jury Baccalauréat STMG - Épreuve « Management des Organisations » (2014-2020) puis épreuve « Management, sciences de gestion et numérique » jusqu'en 2021. Lecture, sélection et correction des sujets.

2015-2020

Membre nommé au Conseil de Laboratoire – RI M E - LA B (E A 7 3 9 6)

Chargé de mission « Communication, Citoyenneté et Organisations ».

2014-2021

Présidence Jury Baccalauréat STMG - Epreuve « Management des Organisations » (2014-2020) puis épreuve « Management, sciences de gestion et numérique » en 2021.

2017-2018

Entrepreneuriat : création de Lycka Management – Plateforme d'accompagnement en ligne des managers intermédiaires – Intégration de l'incubateur Cré Innov sur une logique de valorisation de la recherche. Demande de statut de Conseil Scientifique. Durée : 1,5 an. Projet abandonné fin 2018.

2017-2018

Créateur du MOOC « Management des médias en contexte africain » : création d'un MOOC de 5 semaines en 2018 sur la plateforme FUN-MOOC : vidéos, supports, podcasts, entretien etc. 2500 participants. Lien : <https://www.fun-mooc.fr/courses/course-v1:lille+54006+session01/about>

2008-2016

Responsable Master Gestion des Ressources Humaines 1^{ère} année – Création de l'option GRH en FI en 2008 puis FA en 2010.

2009-2016

Membre élu au Conseil de Perfectionnement – Formasup Nord Pas de Calais

2008-2012

Membre élu du CEVU (liste Ouverture et Indépendant) – Université Lille 1

Membre suppléant de la Commission des Finances – Université Lille 1

2008-2011

Responsable du projet « P'tits Déj » – IAE Lille

2007-2008

Membre du Conseil d'Administration – IAE Lille

Activités associatives / sportives

PRATIQUE SPORTIVE

Pratiquant d'arts martiaux depuis plus de 30 ans - Ceinture noire 4^{ème} dan Tai-Jitsu.

Instructeur depuis plus de 20 ans - Jury ceinture noire et arbitre régional - Vainqueur Coupes de France individuelles de Tai-Jitsu en 2007 et en 2015. Plusieurs podiums régionaux et nationaux en individuel et en équipe.

Président/co-Fondateur de l'Académie Tai-Jitsu France. Co-responsable de la Commission Nationale Tai Jitsu au sein de la Fédération Française de Karaté jusqu'en mars 2021 (chargé de la communication et de l'organisation).

Responsable technique du Karaté Tai-Jitsu Leers (2006-2016) – Formateur de 15 ceintures noires et 4 instructeurs. Fondateur et instructeur du Karaté Club Chéreng depuis 2014 (Fédération des Sports pour Tous).

PUBLICATIONS LIEES AUX ARTS MARTIAUX

Livres

Bisoni C., Le Bihan D. et Caudron F. (2017), *Tai-Jitsu – Travail aux armes – Tome 1*, Edition ATJF, ISBN 978-2-9586189-1-9

Bisoni C., Caudron F. et Le Bihan D. (2021), *Tai-Jitsu – Travail aux Armes – Tome 2 : Tantô – Tambô – Jô*, Edition ATJF, ISBN 978-2-9586189-2-6

Articles

Bisoni C. et Caudron F., « Travail des armes en Tai Jitsu, paradoxe de surface et complémentarité profonde », *Yashima*, n°12, juillet 2021

Écriture de nombreux articles de blog

Pratiquant de danse contemporaine (spectacles et tournage de clip), de trails et d'escalade.

