

## Index des figures et tableaux

Figure introduction. 1. Structure de l'exposé

Figure 1. 1. Continuum des modes d'implication

Figure 1. 2. Les déterminants et les conséquences de l'implication

Figure 1. 3. Centralité des différentes formes d'implication (Morrow, 1993)

Figure 1. 4. Le modèle de Morrow (1993) revu par Cohen

Figure 1. 5. Le modèle de Randall et Cote (1991)

Figure 1. 6. Investissement et implication, (Lisrel - Powell et Meyer, 2004)

Tableau 1. 1- Les formes d'implication (Valéau, 2002a)

Tableau 1. 2. Intégration des deux dimensions de l'implication

Tableau 1. 3. Les formes d'implication 2 (Valéau, 2002a)

Tableau 1. 4. Une implication composée de multiples référentiels (Valéau, 2002a)

Figure 2. 1. La Gestion

Figure 2. 2. La gestion entrepreneuriale

Figure 2. 3. La Gestion des ressources humaines

Figure 2. 4. La GRH en trois équations

Figure 2. 5. Gestion des Ressources Humaines – plan de cours

Tableau 2. 1. Différentes visions des associations

Tableau 2. 2. L'implication des entrepreneurs

Figure 3. 1. Exemple de présentation d'un modèle sous forme de schéma

Figure 3. 2. Schéma Lisrel / recherches sur la clairvoyance normative

Tableau 3. 1. Récapitulatif des terrains étudiés

Tableau 3. 2 : Exemples d'interprétations sociolinguistiques

Tableau 3. 3. Exemple de présentation par thèmes

Tableau 3. 4. Exemple de tableau à double entrée

Tableau 3. 5 Analyse en composantes principales / recherche sur la clairvoyance normative

Tableau 3. 6. Analyse en composantes principales / pratiques de RH réunionnaises

Tableau 3. 7. Table des corrélations – recherches sur la clairvoyance normative

Tableau 3. 8. Corrélations partielles entre variables exogènes / clairvoyance normative

Tableau 3. 9. Chi-deux / recherches sur les pratiques RH réunionnaises

Tableau 3. 10. Différences de moyennes / attribution de la valeur socioprofessionnelle

Tableau 3. 11. Anova / recherches sur les pratiques de GRH selon la nature de la propriété

Tableau 3. 12. Anova / recherches sur la clairvoyance normative

Tableau 3. 13. Analyses bayésiennes / recherches sur la clairvoyance normative

Tableau 3. 14. Segmentation par la moyenne / recherches sur la clairvoyance normative

- Figure 4. 1. L'intégration des processus implicationnels
- Figure 4. 2. L'implication constructiviste
- Figure 4. 3. Situation d'équilibre implicationnel
- Figure 4. 4. Implication et perceptions
- Figure 4. 5. Dédoublement de l'implication
- Figure 4. 6. « Assonance »
- Figure 4. 7. Situation d'équilibre implicationnel
- Figure 4. 8. L'implication entre continuité et changement
- Figure 4. 9. Implication et comportement ?
- Figure 4. 10. Du discours à la situation de décision : la convocation de l'implication

Error! No table of figures entries found.

- Figure 5. 1. L'établissement du système organisationnel
- Figure 5. 2. L'impulsion vers des buts multiples
- Figure 5. 3. Un gestion faite de dilemmes et arbitrages
- Figure 5. 4. Du dirigeant-entrepreneur aux ressources humaines
- Figure 5. 5. L'autonomie conditionnelle
- Figure 5. 6. Négociation dans les règles versus négociation des règles
- Figure 5. 7. Des cultures de dyade autour de la culture organisationnelle
- Figure 5. 8. Le processus co-implicationnel

- Tableau 5. 1. Dilemme et arbitrage dans les associations.
- Tableau 5. 2. Le positionnement du dirigeant
- Tableau 5. 3. La vision des directeurs de composantes
- Tableau 5. 4. Les élus face aux associations
- Tableau 5. 5. Trois cas d'entreprises non seulement lucratives
- Tableau 5. 6. Implications multiples, dilemmes et développement de l'entreprise
- Tableau 5. 7. Premier regard : adhésion et absence de pouvoir
- Tableau 5. 8. Des volontaires et bénévoles non conformes
- Tableau 5. 9. Les discussions avec les coordonnateurs
- Tableau 5. 10. L'autre côté de l'histoire
- Tableau 5. 11. Disposition des pairs à coopérer
- Tableau 5. 12. Les sources du pouvoir sur les pairs
- Tableau 5. 13. La gestion par le don
- Tableau 5. 14. Effet de différentes variables sur l'attribution de la valeur professionnelle

Figure.conclusion 1. La relation hiérarchique