




# Management par projet

## LES IDENTITÉS INCERTAINES

Sous la direction de  
**Benoit Cordelier et Gino Gramaccia**



Extrait de la publication

 Presses  
de l'Université  
du Québec







# Management par projet

Membre de  
L'ASSOCIATION  
NATIONALE  
DES ÉDITEURS  
DE LIVRES

**Presses de l'Université du Québec**

Le Delta I, 2875, boulevard Laurier, bureau 450, Québec (Québec) G1V 2M2

Téléphone : 418 657-4399 – Télécopieur : 418 657-2096

Courriel : puq@puq.ca – Internet : www.puq.ca

*Diffusion/Distribution :*

**Canada :** Prologue inc., 1650, boulevard Lionel-Bertrand, Boisbriand (Québec)

J7H 1N7 – Tél. : 450 434-0306 / 1 800 363-2864

**France :** Sodis, 128, av. du Maréchal de Lattre de Tassigny, 77403 Lagny, France – Tél. : 01 60 07 82 99

**Afrique :** Action pédagogique pour l'éducation et la formation, Angle des rues Jilali Taj Eddine

et El Ghadfa, Maârif 20100, Casablanca, Maroc – Tél. : 212 (0) 22-23-12-22

**Belgique :** Patrimoine SPRL, avenue Milcamps 119, 1030 Bruxelles, Belgique – Tél. : 02 7366847

**Suisse :** Servidis SA, Chemin des Chalets, 1279 Chavannes-de-Bogis, Suisse – Tél. : 022 960.95.32



La *Loi sur le droit d'auteur* interdit la reproduction des œuvres sans autorisation des titulaires de droits. Or, la photocopie non autorisée – le « photocopillage » – s'est généralisée, provoquant une baisse des ventes de livres et compromettant la rédaction et la production de nouveaux ouvrages par des professionnels. L'objet du logo apparaissant ci-contre est d'alerter le lecteur sur la menace que représente pour l'avenir de l'écrit le développement massif du « photocopillage ».

# Management par projet

## LES IDENTITÉS INCERTAINES

Sous la direction de  
**Benoît Cordelier et Gino Gramaccia**

 **Presses  
de l'Université  
du Québec**

*Catalogage avant publication de Bibliothèque et Archives nationales du Québec  
et Bibliothèque et Archives Canada*

Vedette principale au titre :

Management par projet : les identités incertaines

(Collection Communication)

Comprend des réf. bibliogr.

ISBN 978-2-7605-3452-0

1. Gestion de projet. 2. Identité collective. 3. Comportement organisationnel. 4. Psychologie du travail.  
5. Communication dans les organisations. 6. Qualité de la vie au travail. I. Cordelier, Benoit, 1974-  
II. Gramaccia, Gino. III. Collection: Collection Communication (Presses de l'Université du Québec).

HD69.P75M36 2012      658.4'04      C2012-940475-6

Les Presses de l'Université du Québec reconnaissent l'aide financière du gouvernement du Canada par l'entremise du Fonds du livre du Canada et du Conseil des Arts du Canada pour leurs activités d'édition.

Elles remercient également la Société de développement des entreprises culturelles (SODEC) pour son soutien financier.

Mise en pages: INTERSCRIPT

Couverture: RICHARD HODGSON

2012-1.1 – *Tous droits de reproduction, de traduction et d'adaptation réservés*

© 2012, Presses de l'Université du Québec

Dépôt légal – 3<sup>e</sup> trimestre 2012 – Bibliothèque et Archives nationales du Québec/

Bibliothèque et Archives Canada

Imprimé au Canada



---

## REMERCIEMENTS

Nous adressons nos plus vifs remerciements aux évaluateurs de cet ouvrage. Ce travail est essentiel à la qualité de toute publication scientifique.

Merci à: Jacques Bonnet, Université de Bourgogne – Agrosup Dijon

Valérie Carayol, ISIC – Université Michel de Montaigne,  
Bordeaux 3

Alain Lavigne, Université Laval

Christian Le Moëne, Université de Haute Bretagne,  
Rennes 2

Catherine Loneux, Université de Haute Bretagne, Rennes 2

Laurent Morillon, Université Paul Sabatier, Toulouse III

Bertrand Parent, École des Hautes Études en Santé publique

Yvon Pesqueux, Conservatoire national des arts et métiers

---

# TABLE DES MATIÈRES

<b>Remerciements</b> .....	vii
<b>Liste des tableaux et des figures</b> .....	xvii
<b>Introduction</b> .....	1
<i>Benoit Cordelier et Gino Gramaccia</i>	

## **Partie 1**

### **CONSTRUCTIONS IDENTITAIRES DANS LES COLLECTIFS ORGANISATIONNELS**

#### Chapitre 1

<b>Communication dans les collectifs cellulaires</b> .....	9
<i>Gino Gramaccia et Benoit Cordelier</i>	
1. Retour sur une utopie communicationnelle.....	10
2. Vers le paradigme cellulaire.....	12
3. Gestion cellulaire.....	13
4. Groupe et cellule: deux générations de collectifs.....	14
5. Normes de savoir et normes de pouvoir.....	15
6. Logique cellulaire et inversion des logiques de flux.....	16
Conclusion.....	17
Bibliographie.....	17

#### Chapitre 2

<b>Être ou ne pas être... sous le script? Enjeux identitaires de l'organisation par projet</b> .....	19
<i>Consuelo Vásquez</i>	
1. Être dessous/dessus le script: quels rôles, quelles identités?.....	22
2. Constitution des rôles dans la mise en acte et la mise en écrit d'un script: le projet de la Semaine de la science .....	24
Conclusion.....	31
Bibliographie.....	33

## Chapitre 3

<b>Construction identitaire dans la formation par alternance: le cas de la formation au management de projet</b> .....	35
<i>Amélie Perret et Laurence Messager</i>	
1. Contexte clinique de l'étude .....	36
2. Professionnalisation d'un cursus: la normalisation de la compétence .....	38
3. Sphère d'autonomisation .....	39
4. Processus d'autonomisation .....	40
5. Questions de reconnaissance .....	41
6. Réseau social du projet .....	41
Conclusion .....	42
Bibliographie .....	43

**Partie 2****IMPLICATION ET CRISES IDENTITAIRES  
DANS LES ORGANISATIONS**

## Chapitre 4

<b>Matérialisation et développement de l'identité collective dans une équipe virtuelle</b> .....	47
<i>François Fayad et François Lambotte</i>	
1. Méthodologie .....	50
1.1. Données .....	50
1.2. Analyse des données .....	51
2. Construction du <i>sensemaking</i> collectif dans l'EV .....	52
2.1. <i>Sensemakings</i> (QR1 et QR2) .....	52
2.2. Matérialisation du <i>sensegiving</i> (QR3) .....	56
Conclusion .....	59
Bibliographie .....	60

## Chapitre 5

**Dispositifs de médiation comme résistance au changement: crise identitaire et quête de reconnaissance dans les services de santé au travail...** 65

*Mikaël Gléonnec*

1. La médiation comme forme organisée de résistance au changement .....	66
1.1. Organisation par projet et crise de l'identité professionnelle .....	66
1.2. Quête de reconnaissance.....	67
1.3. Mise en place de dispositifs de médiation.....	69
1.4. Dispositifs de médiation comme formes de résistance au changement.....	70
2. Le cas des services interentreprises de santé au travail.....	71
2.1. Pluridisciplinarité et crise identitaire.....	72
2.2. Dysfonctionnements et quête de reconnaissance .....	74
2.3. Dispositifs de médiation et dynamique du changement organisationnel.....	76
Conclusion.....	77
Bibliographie.....	78

## Chapitre 6

**Discriminations numériques en organisation: une analyse des identités connectives et des revendications au sein d'une grande entreprise française.....** 81

*Maryse Carmes et Olivier Galibert*

1. Le script de la connectivité à l'épreuve d'une technopolitique des accès.....	84
1.1. Script connexionniste .....	84
1.2. Identités connectives et performances d'un capital symbolique.....	86
1.3. Technopolitiques des accès: le cas d'une grande entreprise française .....	88
2. « Empêchés-exclus »: critique des discriminations.....	90
2.1. Méthodologie et description de la population étudiée .....	90
2.2. Discrimination idéologique critique.....	92
2.3. Discrimination chronocratique .....	93
2.4. Discrimination cognitive .....	94
2.5. Discrimination des capacités de socialisation .....	96
Conclusion.....	97
Bibliographie.....	98

## Partie 3

### POSTURE DES ACTEURS ET CONTRAINTES ORGANISATIONNELLES

#### Chapitre 7

<b>Trajectoire organisationnelle et normativité souple: de l'importance du contexte dans les possibilités de discours</b> .....	103
<i>Benoit Cordelier</i>	
1. Projet et trajectoire organisationnels .....	104
2. Études de cas.....	106
2.1. Investissement et distribution du pouvoir dans les projets.....	106
2.2. Indexicalité et activation du pouvoir .....	109
Conclusion.....	111
Bibliographie.....	112

#### Chapitre 8

<b>Management par projet et formes paradoxales d'émancipation: le cas du management de projet chez un opérateur en télécommunications</b> .....	115
<i>Jean-Michel Camin</i>	
1. Entreprise sous tension.....	116
2. Loi d'additivité des contraintes et impacts sur la communication dans les organisations par projet .....	118
3. Prendre le risque de faire de la qualité?.....	119
4. Saturer la communication d'informations de commande et de contrôle.....	121
5. Aspects communicationnels comme marqueurs de transformation des conditions de travail.....	123
5.1. Rôle central de la communication dans les organisations projets.....	123
5.2. Assurance qualité: transformateur de la notion de responsabilité.....	123
5.3. Pyramide du mode sans échec.....	125
6. Mimétisme et amplification à étage.....	129
Conclusion.....	130
Bibliographie.....	131

## Chapitre 9

<b>Organisation par projet, ordre de récit, formes de discours</b> .....	133
<i>Isabelle Bazet et Anne Mayère</i>	
1. Déploiement de progiciels, travail d'organisation et démarche projet.....	134
1.1. Étude de la démarche projet et de ses attendus .....	134
1.2. Méthode d'investigation .....	136
1.3. Cadre d'analyse pour décrypter un récit et des formes de discours .....	137
2. Organisation par projet: discours porté et discours écran .....	138
2.1. Le projet comme mise en scène d'un rapport de force .....	138
2.2. La boucle contraignante de l'évaluation: une équipe de projet locale inaudible .....	140
2.3. Le grand partage entre le vrai et le faux, ou de l'imposition reformulée en démarche projet .....	142
Conclusion: le projet comme discours performatif annonçant l'à-venir .....	144
Bibliographie .....	146

**Partie 4****PATHOLOGIES DANS LES ORGANISATIONS**

## Chapitre 10

<b>Communication et projet: vers une altération des liens au travail</b> .....	151
<i>Sylvie Parrini-Alemanno</i>	
1. Systèmes, contextes et projets: l'ensemble organisationnel .....	152
1.1. Caractéristiques de l'organisation systémique.....	153
1.2. Éléments de problématique, l'hypothèse communicationnelle .....	154
2. Souffrance au travail et psychodynamique des relations: la réalité .....	155
2.1. Quelques données historiques .....	155
2.2. Suicides et entreprises: absence de statistiques .....	156
2.3. Deuxième cadrage de la problématique .....	157



3. Risques au travail et rythme organisationnel de l'organisation par projet: les conséquences fatales, la situation France Télécom.....	157
3.1. Souffrance au travail et média: une gestion de crise particulière .....	158
3.2. Observation d'une chronologie médiatique des suicides à France Télécom.....	159
4. Réflexions analytiques: l'organisation par niveaux.....	163
4.1. Des effets collatéraux et «réverbérants».....	163
4.2. Désymbolisation des organisations et processus acommunicationnels .....	167
Conclusion.....	168
Bibliographie.....	168

## Chapitre 11

### **Promesses du théâtre d'entreprise: entre performance et critique du management** .....

*Lucile Desmoulin*

1. La confluence des argumentaires du mode-projet et du théâtre d'entreprise: linéarité, rationalité, liberté.....	175
2. Le théâtre d'entreprise comme «chronique abrégée» des excès du mode-projet.....	179
3. Un militantisme discret?.....	182
Conclusion.....	184
Bibliographie.....	185
<b>Notices biographiques</b> .....	189



---

**LISTE DES TABLEAUX  
ET DES FIGURES**

Tableau 6.1 Répartition en fonction du statut hiérarchique des non-utilisateurs de l'intranet et des utilisateurs occasionnels sans poste attribué ..... 91

Figure 3.1 Le dispositif de l'alternance au CRED ..... 37

Figure 4.1 Les schémas narratifs ..... 52

Figure 4.2 Le sens partagé au sein du sous-groupe québécois .... 54

Figure 4.3 Le sens partagé au sein du sous-groupe belge..... 55

Figure 8.1 Le paradoxe de l'amélioration continue ..... 124

Figure 8.2 Le mode pyramidal sans échec..... 126

Figure 8.3 Le principe d'amplification à étage ..... 129

---

# INTRODUCTION

Benoit Cordelier et Gino Gramaccia

Flexibilité, performance, autonomie, individualisation des tâches, évaluation, employabilité... Le vocabulaire managérial de la modernité transfigure le rapport de l'individu au travail. Le recours symbolique à l'engagement individuel, la sollicitation des ressources personnelles du salarié, l'injonction à se mobiliser dans des situations où l'urgence commande, l'évaluation – pour ne pas dire la métrique – des performances et de ses résultats sont aujourd'hui les procédés de discours d'un management qui fragilisent autant l'individu qu'ils le magnifient. Ce paradoxe s'explique simplement : l'apologie de l'engagement masque les conséquences de toute forme de défaillance, que ce soit le déclassement, la mobilité ou, au pire, le licenciement. Le culte de l'excellence se paie d'une culture de la menace qui ne dit pas son nom. Cette optimisation des ressources de l'individu a une histoire : celle des innovations organisationnelles qui ont renouvelé les pratiques de la coopération dans les organisations. Nous pouvons citer pour illustrer ce point la gestion de la qualité totale, la conduite des projets et le management des connaissances. Ces méthodes et approches gestionnaires n'auront pas été sans influence sur la manière dont les individus s'impliquent dans les organisations, cherchent leurs marques ou donnent malgré tout un sens à leur travail. Elles leur auront appris, pour ne pas dire imposé, une manière de se définir, de se construire en accord avec les discours idéologiques qu'elles véhiculent.

**La première partie** de l'ouvrage porte donc sur la construction des identités des travailleurs en contexte organisationnel. Celle-ci est marquée par l'individualisation des employés face à la structure organisationnelle, ce que Gino Gramaccia et Benoit Cordelier (chapitre 1) appellent les *collectifs cellulaires*. La construction de l'identité collective se trouve affectée par la mise en tension des individus réalisée par des impératifs externes de type économique et des contraintes internes qui transposent ces derniers dans l'organisation. Cette traduction se fait dans une idéalisation de la procédure qui est censée, par son exhaustivité basée sur le recensement des meilleures pratiques, garantir la réussite de l'activité. L'échec serait alors la conséquence d'un manquement qui doit être sanctionné. Quelle latitude reste-t-il alors à l'individu dans l'organisation au moment d'interpréter son rôle ? Consuelo Vásquez (chapitre 2) nous rappelle que nous écrivons collectivement nos rôles et que nous les interprétons individuellement dans une dynamique de *flip/flop* qui nous amène à être sous ou sur le script, soumis au ou critique du rôle. Dans la figure du projet, plus particulièrement, cela se joue dans la nécessité de faire collaborer des personnes provenant de services d'origines diverses et dans la rencontre de leurs échéanciers qui les forcent à interpréter et (se) mettre en scène en même

temps. Le script ainsi produit est l'objet d'une continuelle négociation ou réécriture, mais il doit aussi être minimalement respecté, en raison de la nécessité de mise en cohérence et pour parvenir à produire l'organisation. Nous n'échappons pas en effet à l'impératif de résultat. Celui-ci se loge même dans la formation des individus appelés à rejoindre l'organisation productive. Amélie Perret et Laurence Messenger (chapitre 3) nous expliquent comment des chefs de projet en formation par alternance peuvent être confrontés à l'obligation d'être productifs au détriment éventuel de leur statut d'apprenti. La *sphère d'autonomisation* qu'est le cadre établi par la pédagogie par projet en entreprise les fait passer de manière quasi initiatique du rôle d'apprenti à celui d'acteur de l'entreprise à part entière en les intégrant progressivement dans un réseau professionnel. La construction de l'identité du chef de projet se fait ici dans un délicat équilibre entre droits et devoirs. La norme ne doit donc pas être que contraignante mais également habilitante.

Le travail de développement organisationnel est d'autant plus complexe qu'il fait appel à des dispositifs d'intermédiation mettant en jeu des groupes aux identités différentes. **La deuxième partie** de l'ouvrage s'attardera donc sur des cas mettant en évidence les tensions et les crises à travers lesquelles se construisent les collectifs. Les dispositifs organisationnels, technologiques ou processuels, participent d'une idéalisation gestionnaire de la mise en action du groupe. Pourtant, ils ne parviennent pas à le faire sans heurts. François Fayad et François Lambotte (chapitre 4) illustrent cette problématique en nous montrant comment l'existence de cadres interprétatifs communs prévaut dans la construction de collectifs prenant la forme d'équipes virtuelles. Leur absence ou l'incapacité à s'en doter favorise les situations de crise où les groupes se confrontent en dépit d'objectifs communs. Ces crises peuvent se traduire par des difficultés à articuler l'activité d'un groupe, mais également par des situations de mal-être au travail en raison de problèmes de reconnaissance. Mikaël Gléonnet (chapitre 5) s'attarde sur cette question en montrant comment les dispositifs de médiation doivent à la fois faire le jeu d'une rationalisation cognitive et permettre l'émergence d'une cohésion sociale par une reconnaissance affective. C'est un défi de taille, car les rationalisations à l'œuvre dans les organisations ont la capacité de créer des crispations psychologiques. Maryse Carmes et Olivier Galibert (chapitre 6) analysent comment les modalités d'accès à un intranet accentuent les différences entre les groupes d'une organisation au risque d'accroître les possibilités de tension. Les dispositifs technologiques sont souvent faits porteurs d'une utopie organisationnelle ne pouvant être atteinte, car leur déploiement reste

la conséquence d'un arbitrage managérial porteur, par essence, de discriminations dont la mise en évidence suscite des frictions, des résistances et donc des conflits.

Le conflit est l'une des modalités de la prise de parole. Ce n'est pas nécessairement un échec dans le dialogue, mais simplement un des symptômes de la divergence naturelle des points de vue des interlocuteurs de l'organisation. Plusieurs hypothèses peuvent orienter les explications de ce phénomène. Dans **la troisième partie**, les auteurs montrent que l'une d'elles s'appuie sur la difficulté des acteurs à définir leur place, leur identité ou leur raison d'être dans l'organisation selon les contraintes avec lesquelles ils doivent composer. Si ces derniers ont du mal à s'exprimer, leurs possibilités de discours sont pourtant multiples; toutefois, leur légitimité évolue en fonction du déroulement du processus organisationnel. Benoit Cordelier (chapitre 7) s'attarde sur les variations dans leur pouvoir et leur capacité d'action en fonction de l'étape du processus dans lequel s'inscrit leur activité. La modification du contexte et des relations autorise des actions et des discours qui seraient à d'autres moments considérés comme dysfonctionnels. Pour Jean-Michel Camin (chapitre 8), l'organisation transfère et amplifie les contraintes qu'elle subit et les individus se retrouvent encastrés dans des dispositifs normatifs qui les privent de liberté. Le lien social s'estompe en raison de la nécessité de correspondre à des figures organisationnelles types qui entament sévèrement, voire font disparaître les marges de manœuvre individuelles au profit, dans le cas qu'il nous présente, d'un référentiel qualité. Cela pose sans cesse la question de la téléologie dans les organisations. Le management participatif puis le management par projet tablent sur l'émancipation des employés, leur promettent droit de parole, liberté et autonomie tant qu'ils respectent les objectifs de l'organisation. Mais cela laisse en suspens des interrogations sur les modalités de cette participation, sur la définition et, par conséquent, sur l'évaluation de l'atteinte de ces conditions. Les projets de changement autour des systèmes de gestion intégrés comme les ERP restent des terrains inépuisables pour étudier les reconfigurations organisationnelles. Isabelle Bazet et Anne Mayère (chapitre 9) y reviennent pour montrer l'asymétrie entre le discours des utilisateurs sollicités pour rendre compte des pratiques qui doivent être intégrées dans le nouveau dispositif et celui des instances pilotant le projet. L'autonomie des acteurs est donc soumise à une normalisation implicite, celle d'un discours organisationnel surplombant dont la force illocutoire façonne les identités en jouant de tensions et de crises.



Le conflit est un des modes d'existence de l'organisation, nous l'aurons compris. Mais s'il n'est pas pour autant une dérive dans l'activité organisationnelle, il peut générer une forte souffrance allant de la dépression au suicide. Cela pose la question de la place de l'organisation dans la vie des individus et également celle du sens donné à ce geste extrême, hautement symbolique. **La quatrième et dernière partie** de ce livre questionne donc les souffrances dans l'organisation et la nécessité de prévoir leur traitement, que ce soit par souci de l'humain ou par utilitarisme gestionnaire. Sylvie Parrini-Alemanno (chapitre 10) rappelle que les déstructurations de l'organisation par projet imposent un retour sur l'éthique managériale. Par conséquent, l'organisation devrait – ou, en tout cas, a besoin de – laisser aux individus qui la composent des lieux, des espaces pour penser leurs relations avec elle comme entre eux. Enfin, Lucile Desmoulin (chapitre 11) présente le cas du théâtre d'entreprise. Celui-ci apparaît autant comme un exutoire que comme un outil de gestion des problèmes de l'organisation. Il offre une place à la critique dans l'entreprise comme traitement de pathologies organisationnelles.

Si, par définition, les organisations sont des lieux de réalisation de projets collectifs – autrement dit, si elles fonctionnent grâce à la coopération des acteurs qui les composent –, elles n'en restent pas moins des espaces de domination. Les acteurs organisationnels y agissent en fonction de l'identification d'intérêts et de prises de position rattachées aux groupes auxquels ils appartiennent. Ils se construisent et évoluent selon des contraintes organisationnelles qui s'imposent à eux et qu'ils contribuent d'ailleurs à créer. Le conflit et la crise sont donc des modalités de développement normales, car ils sont une phase dans ce que nous pourrions appeler la « dispute organisationnelle », la confrontation des discours qui orientent l'organisation. Les étudier et reconnaître les réalités de la domination ne signifient pas tomber dans une dénonciation basée sur l'aspiration naïve d'un monde sans tensions. Il s'agit plutôt de se donner les moyens de penser le développement de l'organisation sans sacrifier ceux qui y sont investis.





**L**a flexibilité, la mesure de la performance, la culture du résultat à court terme, la chasse aux effectifs, l'individualisation des rémunérations, la prescription drastique de modes opératoires standardisés... les transformations du travail transfigurent le rapport des personnes à leur milieu professionnel. Toutes ces pratiques managériales ont contribué à la montée de l'individualisme au travail, et des multiples formes de pathologies qui accompagnent aujourd'hui ce mouvement.

Le culte de l'excellence se paie. Il défait les liens de solidarité et instaure de nouveaux régimes de violence dans les organisations, sous prétexte d'efficacité managériale et de compétitivité. Différents modes, dispositifs et outils de régulation auraient permis de résoudre, sur le plan local, les contradictions stratégiques du plan global, dont le management par projet.

Dans les faits, si les organisations sont des lieux de réalisation de projets qui fonctionnent grâce à la coopération des acteurs, elles n'en restent pas moins des espaces de domination, marqués par les tensions et les crises que suscitent les difficultés de chaque employé à trouver sa place dans l'équipe. Les spécialistes réunis dans cet ouvrage portent un regard critique, ouvert et pluraliste sur l'ensemble de ces questions.

*BENOIT CORDELIER est professeur à l'Université du Québec à Montréal et directeur de la Revue internationale de communication sociale et publique. Ses recherches touchent notamment à la structuration des organisations par le projet et les systèmes d'information.*

*GINO GRAMACCIA est professeur à l'Université de Bordeaux 1, responsable du Groupe de recherche en communication des organisations et sociétés (Laboratoire MICA, Université Bordeaux 3) et directeur éditorial de la revue Communication et Organisation. Il est également président honoraire de la Société française des sciences de l'information et de la communication.*

#### COLLABORATEURS

Isabelle BAZET  
 Jean-Michel CAMIN  
 Maryse CARMES  
 Lucile DESMOULINS  
 François FAYAD

Olivier GALIBERT  
 Mikaël GLÉONNEC  
 François LAMBOTTE  
 Anne MAYÈRE  
 Laurence MESSAGER

Sylvie PARRINI-ALEMANN  
 Amélie PERRET  
 Consuelo VÁSQUEZ

ISBN 978-2-7605-3452-0

