

Quels sont les faits que j'observe ?	Les faits que j'observe ont-ils lieu dans ma structure d'accueil en apprentissage ?	Les faits concernent-ils le travail et l'humain ?	De quelle manière je caractérise (quantitatif;qualitatif) les faits que j'observe ?	Quels sont les thèmes de <i>Sciences Sociales Appliquées au Travail</i> que mobilise mon observation de ces faits ?
« Bon, chers collègues j'ai une mauvaise nouvelle à annoncer , la direction a décidé de ne plus payer les frais de déplacements pour les conférences et événements » ; « La recherche ça ne rapporte rien, on va réduire les budgets » ; « La direction vient d'annoncer une nouvelle fois une baisse de 40% du budget alloué au projet » Récemment, j'ai remarqué que mon organisation a une vision floue de ce qui se passe en entreprise , j'ai pu entendre à de nombreuses reprises que la direction imputait une réduction massive des budgets alloués à la recherche puisque cela ne fait pas du chiffre immédiat. Depuis le changement de direction, l'aide aux déplacements pour les salariés n'existe plus. Cela entraine donc moins de conférences de chercheurs d'Orange car l'entreprise ne paie plus les frais de déplacement des thésard.e.s et post doctrant.e.s	Les comportements caractéristiques de la myopie organisationnelle sont visibles dans mon entreprise d'accueil. J'observe surtout cela sur le ressenti des salariés vis à vis de la direction un peu comme une confiance brisée. L'entreprise n'a pas de myopie sur ce qui génère des résultats immédiats mais sur la recherche qui n'est pas rentable sur le court terme des coupes budgétaires drastiques sont visibles et de nombreux projets sont annulés. Cette myopie organisationnelle a surgi après la nomination de Christel Heydemann à la place de Stéphane Richard comme si un changement d'ère avait eu lieu.	Je parlais précédemment de ressenti des salariés et cela touche aussi bien le côté humain que le travail où l'on peut ressentir une démotivation lors des réunions.	Je peux caractériser ces faits par des chiffres pour justifier des baisses de budgets sur la recherche. Les syndicats ont aussi d'une certaine manière rendu visible cette myopie organisationnelle (document des syndicats, tracts, actions, ...)	Changement et innovation car je suis à Orange Innovation et que cette myopie organisationnelle a surgi après un changement de direction D'Orange.
Quel premier état de l'art (recherches bibliographiques, connaissances recueillies) peut-on faire sur les faits que j'observe ?	Quelles questions les faits que j'observe soulèvent-ils ? Y a-t-il des éléments en tension ?	Ces questions sont-elles hiérarchisées de manière ordonnée ?	Quelles informations d'enquête de terrain les faits que j'observe risquent de nécessiter ?	La collecte de ces informations est-elle raisonnablement faisable ?
<i>The New Corporate Strategy</i> de Pierre Imoff https://pnsrt.tavenel.fr/matieres/ssat/myopieorganisationnelle.html	La recherche coûte elle plus qu'elle ne rapporte ? Pourquoi une baisse de budget pour la recherche ? Pourquoi cette myopie organisationnelle a-t-elle surgi pendant l'ère Chrystel Heydemann , n'existait-elle pas sous l'ère Stéphane Richard ?	Ces questions apparaissent donc au niveau stratégique de l'entreprise ce qui joue sur le rôle opérationnel et sur les ressources humaines. Actuellement, Orange a arrêté le recrutement (car cela coûte) et nous avons de nombreux départs non remplacés entraînant une baisse d'effectifs non renouvelés.	De l'énergie pour retranscrire ce ressenti , des interviews, contacter les « délégués de proximité » ,	Oui, j'ai les syndicats pour m'aider et je peux réaliser des interviews pour capturer ce ressenti