

LES MODES EN MANAGEMENT : DU CONFORMISME A L'INNOVATION



Appel à contributions de **La Revue des Sciences de Gestion (La RSG)**
coordonné par **David AUTISSIER** (maître de conférences HDR à l'IAE Gustave Eiffel de
l'UPEC) et **Romain ZERBIB** (enseignant chercheur HDR à l'ICD BS) en partenariat
avec et la **Chaire ESSEC de l'Innovation Managériale et de l'Excellence
Opérationnelle (IMEO)**.

**La Revue
des Sciences
de Gestion**
direction et gestion
des entreprises



La théorie des modes managériales est née au milieu des années 1980 avec les travaux de Midler (1986) et d'Abrahamson (1986). Il s'agit d'une théorie qui estime que le mimétisme, le conformisme et la quête de légitimité tendent à expliquer la diffusion d'un mode de management au sein des organisations (*bonheur au travail, entreprise libérée, etc.*).

La théorie des modes managériales est née d'une série d'observations pour le moins étonnantes. Depuis environ 40 ans, les pratiques de gestion suivent un cycle de vie de plus en plus court, marqué par des pics de popularité de plus en plus élevés. Le cas du « management par la qualité totale », illustre parfaitement ce phénomène. En 1985, Lawler et Mohrman observent que la quasi-totalité des 500 plus grandes firmes mondiales a entrepris un projet de « management par la qualité totale ». Or, trois années plus tard, Castorine et Wood (1988) soulignent que 80 % d'entre elles ont abandonné ce projet au profit d'un dispositif jugé plus performant. L'exemple du « management par la qualité totale », bien qu'il demeure particulièrement bien documenté, n'est qu'une référence parmi d'autres.

Les théoriciens des modes managériales analysent ces phénomènes de diffusion à l'aune de la sociologie des modes, c'est-à-dire, qu'ils appréhendent les phénomènes d'adoption comme une marque de subordination aux normes sociales. Ils estiment plus exactement que la diffusion d'un mode de management répond à un cycle de vie générique quel que soit l'outil en question (invention, découverte, explosion, déclin) (Midler, 1986).

Les dirigeants les plus réputés auraient en effet tendance, notamment pour se distinguer, à adhérer très tôt aux nouvelles pratiques de gestion, et le désir d'être associé à cette « élite » inciterait les managers à imiter ce comportement. Les premiers adoptants perdraient alors le prestige associé à l'exclusivité de ladite pratique et se tourneraient de façon ponctuelle vers une nouvelle approche, moins répandue, pour réaffirmer leur individualité... d'où la succession sans fin des modes managériales. Autrement dit, lorsque des organisations peu connues, ou réputées pour être peu innovantes, adoptent une nouvelle pratique de gestion, les entreprises leaders et progressistes s'appêtent à l'abandonner.

Mais qu'en est-il au juste de l'impact de ces phénomènes sur le fonctionnement de l'organisation ? Quel regard doit-on porter sur ces manifestations complexes ? Quels risques et quels potentiels pour l'entreprise et le manager ?

Voici quelques pistes de réflexions (non exhaustives) :

- Pourquoi et comment un modèle de management devient-il une tendance sur le marché ?
- Le *bonheur au travail*, *l'entreprise libérée*, (etc.) sont-elles des modes éphémères sans aucun fondement ? Ou bien de véritables leviers de performance ? Comment distinguer le bon grain de l'ivraie ?
- Les modes managériales constituent-elles un danger pour l'entreprise ? Peuvent-elles altérer son identité ? Contrarier sa culture ? Limitent-elles les efforts de différenciation sur le marché ?
- Les managers doivent-ils rompre avec la mode ? Quels avantages et quels préjudices en termes de carrière individuelle, d'efficacité organisationnelle ?
- Les modes managériales sont-elles essentielles au fonctionnement des organisations ? Favorisent-elles une culture et un langage communs nécessaires à la formulation et à l'exécution de la stratégie ? Ou menacent-elles la trajectoire souhaitable de l'entreprise ?
- Comment inventer de nouveaux modèles de management ? Quelle organisation et quel leadership permettent de stimuler l'innovation managériale ?
- Pourquoi et comment faire de son modèle de management une tendance sur le marché ? Quels bénéfices pour l'entreprise et la marque employeur (attraction, réputation, statut, etc.) ?
- Comment meurent les tendances managériales ? Quels impacts pour les suiveurs ?

Instructions aux auteurs

- Date limite de soumission : 1^{er} septembre 2018
- Mise en forme de l'article : <http://www.larsg.fr/mise-en-page-des-articles/>
- Les propositions d'articles sont à envoyer à romainzerbib@larsg.fr

Comité scientifique

Michel ALBOUY, Professeur senior à Grenoble Ecole de Management et professeur émérite à l'Université Grenoble Alpes,

José ALLOUCHE, Professeur des Universités, IAE de Paris,

David AUTISSIER, Maître de conférences, HDR, Université Paris-Est Créteil, Directeur de la Chaire ESSEC du changement et de la Chaire ESSEC IMEO,

Michel BARABEL, Maître de conférences, Université Paris-Est Créteil et Professeur Affilié à Sciences Po Executive Education,

Isabelle BARTH, Professeur des Universités, Université de Strasbourg,

Jacques IGALENS, Professeur des Universités, IAE de Toulouse, fondateur de l'AGRH,

Olivier MEIER, Professeur des Universités, UPEC,

Christophe MIDLER, Professeur des Universités, Directeur de recherche du CRG de l'Ecole Polytechnique,

Philippe NASZALYI, Professeur des Universités associé à l'Université d'Evry-Val d'Essonne,

Gilles PACHE, Professeur des Universités, Aix-Marseille Université,

Jean Marie PERRETI, Professeur des Universités, Université de Corse,

Yvon PESQUEUX, Professeur, Titulaire de la chaire « Développement des Systèmes d'Organisation » du Conservatoire National des Arts et Métiers »,

Jean Michel PLANE, Professeur des Universités, Université de Montpellier, Directeur du laboratoire CORHIS (EA 7400),

Romain ZERBIB, Enseignant-chercheur HDR, ICD BS / chercheur associé à la chaire ESSEC IMEO.