

# **Ce que l'on reproche aux sciences de gestion**

## ***Une synthèse des critiques adressées à notre discipline<sup>1</sup>***

**Matthieu Mandard**

**Université Rennes 1**

**Centre de Recherche en Économie et Management (CREM – UMR CNRS 6211)**

**[matthieu.mandard@univ-rennes1.fr](mailto:matthieu.mandard@univ-rennes1.fr)**

### **Résumé :**

---

L'objectif de cet article est d'offrir une synthèse des critiques adressées aux sciences de gestion. Pour ce faire, nous proposons un cadre conceptuel qui permet de rassembler ces critiques. Nous passons ensuite ces dernières en revue en présentant leur nature, leur historique, ainsi que leurs conséquences. Ce panorama nous permet finalement de distinguer les critiques qui ont trouvé réponse de celles qui restent encore vives, et nous amène à formuler des recommandations pour notre discipline, en matière de production de connaissances comme en matière d'évaluation de la recherche.

**Mots-clés :** critiques, économies de la grandeur, épistémologie, éthique, sciences de gestion

---

---

<sup>1</sup> L'article est actuellement soumis en revue.

## **Ce que l'on reproche aux sciences de gestion**

### ***Une synthèse des critiques adressées à notre discipline***

#### **INTRODUCTION**

Insuffisamment rigoureuses, ignorantes des réalités managériales, pas assez concernées par les enjeux sociétaux, oubliées des rapports de domination : les sciences de gestion sont depuis leur origine la cible de nombreuses critiques. Afin d'en rendre compte, quantité d'articles et d'ouvrages ont été écrits (e.g., Carton et Mouricou, 2017 ; Hamet et Maurer, 2017 ; Nizet et Pichault, 2015 ; Kieser, Nicolai, et Seidl, 2015 ; Hambrick, 1994, 2007). Si ces travaux nous renseignent en détail sur certains reproches formulés à l'égard de notre discipline, ils présentent cependant un inconvénient : à notre connaissance, aucun n'offre de présentation globale<sup>2</sup>.

Le présent article prend donc le contre-pied des productions habituellement réalisées sur le sujet en proposant une synthèse des critiques adressées aux sciences de gestion, entendues comme la discipline académique qui se consacre à la production et à la diffusion des connaissances relatives au fonctionnement des organisations (Martinet et Pesqueux, 2013). Il s'agit non pas d'exposer de manière approfondie une critique particulière<sup>3</sup>, mais de répertorier l'ensemble des critiques formulées, de présenter leur nature, leur historique, ainsi que les principales réponses dont elles ont fait l'objet.

Ce faisant, cet article pourrait permettre aux chercheurs de notre domaine de structurer et d'orienter leurs travaux de manière à être plus en accord avec les attentes auxquelles ils sont confrontés. Il pourrait aussi être utile aux institutions qui pilotent nos recherches, dans la mesure où il leur offre un aperçu global des différents indicateurs susceptibles d'être employés pour évaluer nos productions.

Nous commençons par présenter le cadre conceptuel que nous avons élaboré afin de recenser les critiques adressées aux sciences de gestion. Nous passons ensuite ces critiques en revue. Ce panorama nous permet finalement de distinguer les critiques qui ont trouvé réponse

---

2 Un effort de synthèse récent de Carton et Mouricou (2017) est à mentionner. Mais, au contraire de notre article qui se vaut exhaustif, ce travail précédent se focalise sur le débat rigueur-pertinence dans les revues anglo-saxonnes de premier plan entre 1994 et 2013.

3 Pour plus de détails, le lecteur pourra se référer aux références indiquées.

de celles qui restent encore vives, et nous amène à formuler des recommandations pour notre discipline, en matière de production de connaissances comme en matière d'évaluation de la recherche.

## **1. LE CADRE CONCEPTUEL PROPOSÉ**

Afin de répertorier les critiques adressées aux sciences de gestion, nous avons développé un cadre conceptuel original. Nous présentons ici la méthodologie qui a présidé à son élaboration, puis le cadre lui-même.

### **1.1. MÉTHODOLOGIE D'ÉLABORATION DU CADRE CONCEPTUEL**

Nous avons procédé à un examen de la littérature portant sur un corpus de plus de 300 articles, ouvrages et chapitres d'ouvrages francophones et anglophones, relevant pour l'essentiel du champ des sciences de gestion<sup>4</sup>. Nous avons tout d'abord mené une recherche bibliographique sur EBSCO et Google Scholar à partir de mots clefs tels que « critique », « rigueur », « pertinence », ou « recherche en management » – et leur traduction anglaise. Au travers des citations auxquelles ils se réfèrent, les premiers textes identifiés nous ont permis de repérer d'autres travaux qui sont venus compléter notre revue de la littérature. Nous avons estimé ce travail de collecte achevé lorsque tout nouvel article ou ouvrage n'apportait plus de propos nouveaux relativement à notre problématique, suivant un principe de saturation théorique (Glaser et Strauss, 1967)<sup>5</sup>.

Nous avons ensuite tenté d'identifier l'appareillage conceptuel le mieux à même de rendre compte de la diversité des critiques collectées. Pour ce faire, nous avons procédé par aller-retour entre le corpus de textes et notre proposition théorique, cette dernière étant jugée satisfaisante dès lors qu'elle nous a semblé comprendre la totalité des critiques émises.

### **1.2. PRÉSENTATION DU CADRE CONCEPTUEL**

---

4 Nous tenons à disposition des lecteurs la liste de ces travaux sur demande.

5 Nous n'avons pas voulu restreindre nos investigations aux revues les mieux classées – comme cela est souvent le cas en matière de revue de la littérature – dans la mesure où cela aurait été de nature à réduire la diversité des travaux collectés (Aguinis et al., à paraître).

Le cadre conceptuel que nous avons élaboré répertorie les diverses critiques adressées aux sciences de gestion selon deux dimensions.

La première dimension que nous retiendrons porte sur la *nature* des critiques formulées. Nous aurons ici recours à la sociologie de la critique et aux cités mises en évidence par Boltanski et Thévenot (1991), qui constituent les principes de justification auxquels tout un chacun se réfère pour porter un jugement éthique quant à un fait social<sup>6</sup>. La cité industrielle valorise l'efficacité et la fonctionnalité ; la cité marchande fait primer l'accumulation et le profit ; la cité civique insiste sur l'intérêt collectif et la solidarité ; la cité domestique met l'accent sur la hiérarchie et la tradition ; la cité de l'opinion a pour valeurs de référence la popularité et le renom ; enfin, la cité inspirée valorise la créativité et l'imagination (Tableau 1).

Une nouvelle cité appelée « cité verte » a par la suite été proposée par Lafaye et Thévenot (1993) afin de mettre en évidence les enjeux d'éco-responsabilité et de soutenabilité écologique<sup>7</sup>. De même que Patriotta et alii (2011), nous emploierons également ce système de justification dans la mesure où il nous permet d'inventorier des critiques qui sont particulièrement vives à l'heure actuelle.

**Tableau 1. Les principaux systèmes de justification qui fondent les jugements éthiques  
(à partir de Boltanski et Thévenot, 1991 ; Lafaye et Thévenot, 1993)**

<b>Système de justification</b>	<b>Attributs qui sont valorisés</b>
Cité industrielle	Efficacité, fonctionnalité
Cité marchande	Accumulation, profit
Cité civique	Intérêt collectif, solidarité
Cité verte	Éco-responsabilité, soutenabilité écologique
Cité domestique	Hiérarchie, tradition
Cité de l'opinion	Popularité, renom
Cité inspirée	Créativité, imagination

6 Cette perspective théorique a été employée de manière analogue dans un précédent article paru dans la revue *Management International*, qui avait quant à lui pour objectif de répertorier les critiques relatives à la juridictionnalisation de l'activité scientifique en management (Joyeau et Robert-Demontrond, 2014).

7 Un autre système de justification a également été introduit plus tard par Boltanski et Chiapello (1999). Appelé « cité par projet », il souligne l'importance de la connectivité et de la flexibilité. Cependant, sa validité empirique n'est pas clairement établie (Patriotta, Gond, et Schultz, 2011), et il se révèle être de peu de pertinence pour notre présent travail, c'est pourquoi nous ne l'avons pas intégré ici.

La seconde dimension à laquelle nous aurons recours porte sur l'*objet* de ces critiques. À l'instar des autres disciplines scientifiques, les fonctions des connaissances produites par les sciences de gestion sont au nombre de quatre (Mandard, 2019) – Tableau 2. Premièrement, la fonction la plus évidente des connaissances scientifiques, que nous appellerons fonction épistémique, est d'offrir une compréhension du monde. Deuxièmement, les connaissances scientifiques ont également une fonction pratique dans la mesure où elles permettent une action sur le monde – il s'agit d'ailleurs là d'un attendu traditionnel en sciences de gestion. Troisièmement, les connaissances scientifiques ont aussi une fonction économique, en tant qu'elles représentent une contribution qui peut faire l'objet des rétributions les plus diverses. Enfin, fait souvent négligé, puisque la recherche scientifique requiert la sélection d'un objet d'étude jugé digne d'intérêt, puis son analyse au travers d'une perspective théorique particulière, toute connaissance scientifique témoigne inmanquablement d'une représentation du monde<sup>8</sup>, – c'est ce que nous appellerons la fonction idéologique des connaissances scientifiques.

**Tableau 2. Les principales fonctions des connaissances scientifiques (à partir de Mandard, 2019)**

<b>Fonction</b>	<b>Définition de la fonction</b>
Idéologique	Les connaissances scientifiques témoignent d'une vision du monde
Épistémique	Les connaissances scientifiques offrent une compréhension du monde
Pratique	Les connaissances scientifiques permettent une action sur le monde
Économique	Les connaissances scientifiques représentent une contribution pour le monde

Au final, nous avançons l'idée que toute critique adressée aux sciences de gestion appartient à l'un ou l'autre des systèmes de valeur identifiés, et que ces critiques ciblent la mise en œuvre des différentes fonctions des connaissances scientifiques au sein d'un régime éthique donné.

8 Ainsi que le rappelle Martinet : « *la connaissance scientifique [est] inéluctablement construite et contingente, exprimant toujours le point de vue et le découpage discrétionnaire du chercheur et dépendante des schémas mentaux de celui-ci* » (2013, 16). Pour plus de précisions sur ce sujet, voir Mandard (2019).

## 2. LES CRITIQUES ADRESSÉES AUX SCIENCES DE GESTION

Les 7 systèmes de justification combinés aux 4 types de fonction des connaissances scientifiques nous amènent donc à distinguer un total de 28 critiques distinctes, que nous recensons dans le Tableau 3 et que nous présentons ici.

**Tableau 3. Les critiques adressées aux sciences de gestion**

<b>Système de justification</b>	<b>Fonction des connaissances critiquée</b>	<b>Critique adressée aux sciences de gestion</b>
Cité industrielle	Idéologique	Les SG <sup>9</sup> méconnaissent les critères de scientificité
	Épistémique	Les connaissances produites ne sont pas valides
	Pratique	Les pratiques managériales ne sont pas scientifiquement fondées
	Économique	Les SG ne sont pas à l'origine d'avancées scientifiques
Cité marchande	Idéologique	Les SG négligent la performance économique
	Épistémique	Les connaissances produites ne sont pas opérationnelles
	Pratique	Les pratiques managériales ne sont pas améliorées
	Économique	Les SG ne sont pas sources de valeur ajoutée
Cité civique	Idéologique	Les SG ignorent les problématiques sociales
	Épistémique	Les connaissances produites n'abordent pas les enjeux sociaux
	Pratique	Les pratiques managériales ne sont pas socialement bénéfiques
	Économique	Les SG ne sont pas vecteurs de progrès sociaux
Cité verte	Idéologique	Les SG ne s'intéressent pas aux questions écologiques
	Épistémique	Les connaissances produites ne traitent pas d'environnement
	Pratique	Les pratiques managériales ne sont pas éco-responsables
	Économique	Les SG ne sont pas à l'origine de progrès environnementaux
Cité domestique <sup>10</sup>	Idéologique	Les SG sont oublieuses des rapports de domination
	Épistémique	Les connaissances produites ne questionnent pas l'ordre établi
	Pratique	Les pratiques managériales ne sont pas égalitaires
	Économique	Les SG ne permettent pas davantage d'égalité
Cité de l'opinion	Idéologique	Les SG ne cherchent pas à être connues
	Épistémique	Les connaissances produites n'ont pas de visibilité

9 Sciences de gestion.

10 Au contraire des autres systèmes de justification, dans le cas de la cité domestique, les critiques sont dirigées *contre* les valeurs défendues par la cité.

	Pratique	Les pratiques managériales ne se trouvent pas modifiées
	Économique	Les SG ne font pas l'objet de reconnaissance
Cité inspirée	Idéologique	Les SG ne recherchent pas le renouvellement d'idées
	Épistémique	Les connaissances produites ne sont pas originales
	Pratique	Les pratiques managériales ne sont pas innovantes
	Économique	Les SG ne sont pas sources d'inspiration

## 2.1. LES CRITIQUES QUI RELÈVENT DE LA CITÉ INDUSTRIELLE

La cité industrielle est marquée par la recherche de l'efficacité et de la réalisation des activités selon les règles de l'art (Boltanski et Thévenot, 1991). La rigueur scientifique est ici érigée en vertu cardinale, dont les sciences de gestion se doivent de faire preuve.

Dès ses débuts, notre discipline fait face à une série de critiques issues de ce régime éthique. Sur le plan idéologique, on lui reproche ainsi le fait que les connaissances qu'elle produit témoignent d'une méconnaissance, voire d'un rejet des critères de scientificité (McLaren, 2019). Le caractère scientifique des travaux réalisés est notoirement considéré comme insuffisant, ainsi que le révèle le bilan des *business schools* américaines établi dans les célèbres rapports Gordon-Howell (1959) et Pierson (1959). À l'exception notable des travaux de Barnard (1938), de Simon (1947), ou de Selznick (1957), jusqu'aux années 1960, les productions proviennent majoritairement du retour d'expérience de dirigeants d'entreprises – et non pas de la recherche académique (Martinet, 2008).

En conséquence de quoi, sur le plan épistémique, jusqu'aux années 1960, les connaissances élaborées sont régulièrement jugées comme de peu de validité (Miner, 2003, 1984). Dans le champ du comportement organisationnel par exemple, les premières réflexions, menées au début du 20ème siècle, qui attribuent la capacité de leadership à des individus doués de traits de personnalité exceptionnels, se révèlent infondées (Zaccaro, 2007). De manière similaire, dans le même champ de recherche, à la suite des études de l'usine Hawthorne, les premiers théoriciens du courant des relations humaines concluent que la performance individuelle est très fortement liée à la satisfaction au travail. Pourtant, on sait que la réalité est plus nuancée, dans la mesure où d'autres facteurs sont susceptibles d'intervenir pour expliquer la performance individuelle, tels que la structure organisationnelle ou les technologies à disposition (Judge et al., 2001).

En conséquence de quoi également, sur le plan opérationnel, les connaissances produites donnent lieu à des pratiques scientifiquement infondées (Miner, 2003, 1984). Jusqu'aux années 1940, puisque les leaders sont considérés comme disposant de compétences innées, afin de doter les entreprises de dirigeants performants, les efforts sont consacrés à la détection, à l'embauche et à la fidélisation des individus qui disposent de ces capacités exceptionnelles, les actions de formation étant estimées inutiles (Zaccaro, 2007). De la même manière, dans les années 1930, puisque la performance individuelle est supposée être largement influencée par la satisfaction au travail, les pratiques managériales se focalisent principalement sur les besoins individuels et ignorent largement d'autres facteurs tels que les structures organisationnelles (Strauss, 1968).

Au total, sur le plan économique – sur le plan de la contribution des sciences de gestion relativement aux attentes portées par la cité à l'étude –, l'apport des sciences de gestion au progrès scientifique est jugée sans valeur. C'est ce que formulent March et Simon en ces termes : « *Peu importe combien les organisations occupent les pensées des cadres et des administrateurs, et peu importe le nombre d'ouvrages que ces praticiens ont écrit à propos d'elles, la théorie des organisations occupe une place insignifiante dans les sciences sociales modernes* » (1958, 1). C'est également ce qui est dénoncé dans les rapport Gordon-Howell (1959) et Pierson (1959), qui recommandent à notre discipline d'adopter une approche scientifique et de s'aligner sur les pratiques méthodologiques de disciplines voisines telles que la sociologie, la psychologie, ou l'économie.

Ces critiques ont très fortement influencé le développement des sciences de gestion. À partir des années 1960, en Europe comme en Amérique du Nord, ces dernières se structurent progressivement sur le plan académique afin de promouvoir un haut standard scientifique (Menger, Marchika, et Hanet, 2015). Les revues scientifiques se développent, chacune insistant sur la nécessaire rigueur qui doit accompagner la production de connaissances. Une attention toute particulière est portée aux modalités de production des connaissances scientifiques, en témoignent les nombreux articles ou ouvrages écrits sur le sujet (Martinet et Pesqueux, 2013; Shepherd et Suddaby, 2017). S'il subsiste toujours des débats internes quant aux critères de scientificité que l'on doit retenir – ce qui n'est d'ailleurs pas propre à notre discipline –, dans son principe, la rigueur scientifique est désormais de mise (Hambrick, 2007).

## 2.2. LES CRITIQUES QUI RELÈVENT DE LA CITÉ MARCHANDE

Selon le registre de la cité marchande, les valeurs qui prévalent sont l'accumulation et l'enrichissement (Boltanski et Thévenot, 1991). En d'autres termes, selon cette perspective, c'est la performance économique et financière que notre discipline doit porter.

Sur le plan idéologique, les critiques qui sont adressées ici aux sciences de gestion consistent donc à dire qu'elles négligent la performance des entreprises, qu'elles se désintéressent de leur succès (Bartunek et Rynes, 2014, 2010; Kieser, Nicolai, et Seidl, 2015). Il s'agit là de critiques qui apparaissent en même temps qu'émergent les préoccupations pour la rigueur scientifique. En 1956 par exemple, le premier éditeur de l'*Administrative Science Quarterly* enjoint les chercheurs en gestion de ne pas délaissier la pertinence au profit de la rigueur (Bartunek et Rynes, 2014). Avec l'académisation de notre discipline cependant, l'accent est résolument mis sur la qualité scientifique des travaux réalisés, qui devient l'indicateur principal. Ce que soulignent Bennis et O'Toole : « *Au lieu de se mesurer en termes de compétences de leurs diplômés ou en fonction de la capacité de leurs professeurs à comprendre les leviers de la performance économique, les écoles de commerce s'évaluent presque uniquement par la rigueur de leur recherche scientifique, qui n'est pour l'essentiel pas ancrée dans la pratique réelle des affaires* » (2005, p. 98).

Avec pour conséquence, sur le plan épistémique, d'élaborer des connaissances déconnectées des réalités managériales. Les savoirs produits dans les journaux du top tiers sont avant tout d'ordre théorique et destinés aux collègues chercheurs (Bartunek et Rynes, 2010). Une étude menée auprès de directeurs généraux de grandes entreprises étasuniennes réalisée au milieu des années 1990 montre ainsi que ces derniers ont des centres d'intérêt dans le champ du management stratégique qui ne sont pas les mêmes que ceux des chercheurs (Gopinath et Hoffman, 1995). De la même manière, un article publié dans l'*Academy of Management Journal* révèle que, parmi les travaux publiés dans cette revue entre 2002 et 2007, seule une cinquantaine traite de problématiques considérées comme clefs par les praticiens de la gestion des ressources humaines (Cohen, 2007).

Ce désintérêt pour la performance des entreprises conduit par suite, sur le plan pratique, à proposer des connaissances qui ne permettent pas d'améliorer pas la conduite des organisations. Outre le fait que les connaissances produites ne relèvent pas des centres d'intérêt des entreprises, elles ne comportent pas non plus d'implications pour l'action. Pearce et Huang ont ainsi montré que, depuis les années 1960, le caractère opérationnel des

connaissances produites dans deux des plus prestigieuses revues de management que sont l'*Academy of Management Journal* et l'*Administrative Science Quarterly* est de plus en plus faible : alors que 65 % des articles comportaient des recommandations immédiates pour l'action en 1960, ils ne sont plus que de 19 % en 2010 (Pearce et Huang, 2012).

Au final, sur le plan économique, les sciences de gestion ne sont pas sources de valeur ajoutée. C'est ce que constate Beyer en 1982, dans son introduction d'un numéro spécial de l'*Administrative Science Quarterly* consacré à l'utilisation de la recherche sur les organisations, où elle notait que « *un nombre croissant de chercheurs en sciences des organisations a commencé à exprimer la crainte que la recherche en management a eu très peu d'effets sur le fonctionnement des organisations* » (Beyer, 1982, p. 588). Bien que formulée il y a une quarantaine d'année, cette affirmation illustre une préoccupation qui revient régulièrement depuis (Bartunek et Rynes, 2014; Kieser, Nicolai, et Seidl, 2015; Bartunek et Rynes, 2010).

Si le problème de pertinence des connaissances produites par les sciences de gestion pour le pilotage des entreprises est réel, il convient cependant de ne pas noircir le tableau. Le lien recherche-entreprise a toujours existé, au travers de l'évaluation des pratiques des entreprises comme au travers de la diffusion de nouveaux outils tels que le tableau de bord prospectif, le MEDAF, la matrice SWOT ou le marketing mix, qui ont été élaborés dans le monde académique avant de se diffuser dans les entreprises (Mandard, 2019). Tout l'enjeu n'est donc pas tant d'initier ce lien que de le renforcer (Gulati, 2007). Si cette préoccupation naît dans les années 1950, elle prend une ampleur toute particulière depuis le début de ce siècle (Bartunek et Rynes, 2014). Elle a donné lieu à diverses initiatives, telles que l'apparition du management basé sur les preuves (l'*evidence-based management*) ou la mise en place de recherches réalisées en collaboration avec les praticiens. D'une manière générale, même si des progrès restent à faire en la matière, il s'agit là d'un axe de travail important au sein de notre communauté (Kieser, Nicolai, et Seidl, 2015).

### **2.3. LES CRITIQUES QUI RELÈVENT DE LA CITÉ CIVIQUE**

Selon la perspective de la cité civique, ce qui est valorisé est la collectivité et le bien commun (Boltanski et Thévenot, 1991). Au contraire de la cité marchande, ce ne sont plus les aspects économiques qui priment, mais les enjeux sociaux.

Les sciences de gestion sont attaquées ici sur le plan des idées en ce qu'elles seraient ignorantes des questions sociales, toutes entières focalisées sur les problématiques de performance économique. S'il a toujours existé, ce type critique se développe avec les mouvements sociaux de la fin des années 1960 (Hassard, Hogan, et Rowlinson, 2001; Acquier et Aggeri, 2015). Il devient populaire – de même que les critiques qui relèvent de la cité verte et de la cité domestique que nous présenterons dans les sections suivantes – au début des années 1990, avec l'émergence des *Critical Management Studies*, courant qui englobe les approches qui remettent en question le primat donné à la performance économique des organisations (Alvesson et Willmott, 1992). Dans un contexte marqué par les attentes croissantes de la société civile, l'impératif économique qui imprègne les sciences de gestion devient particulièrement contesté (Adler, Forbes, et Willmott, 2007; Fournier et Grey, 2000).

En raison de cette focalisation sur la performance économique, sur le plan épistémique, les connaissances produites ne sont pas jugées socialement pertinentes (Adler, Forbes, et Willmott, 2007; Fournier et Grey, 2000). Alors que l'*Academy of Management* (AOM) avait été fondée avec l'objectif d'encourager « *une philosophie managériale qui rendra possible l'accomplissement des objectifs économiques et sociaux de la société industrielle* », les enjeux sociaux sont largement absents des travaux publiés dans les journaux de l'AOM, ainsi que le révèle un examen des travaux empiriques parus entre 1958 et 2000 (Walsh, Weber, et Margolis, 2003).

L'accent mis dans nos recherches sur la performance économique induit par suite des pratiques managériales qui ne sont pas socialement bénéfiques : salaires médiocres, conditions de travail difficiles, bénéfices inégalement répartis (Adler, Forbes, et Willmott, 2007; Fournier et Grey, 2000). D'aucuns déplorent également que, en reprenant le point de vue des économistes néo-classiques qui envisagent les individus comme atomisés et égoïstes, de nombreux travaux conduits en sciences de gestion participent à l'apparition d'une concurrence exacerbée et d'une méfiance réciproque, socialement délétères (Ghoshal, 2005; Boncori et Mahieux, 2012).

Au final, les sciences de gestion ne sont pas considérées comme vecteurs de progrès sociaux. Elles sont accusées de servir un système économique qui conduit à des injustices (Adler, Forbes, et Willmott, 2007). Notre discipline est ainsi vue depuis longtemps par beaucoup comme un soutier du capitalisme (Walsh, Weber, et Margolis, 2003).

Ce tableau peu flatteur pour les sciences de gestion est largement à tempérer. Les préoccupations sociales n'ont en réalité jamais été absentes de notre discipline, et ce depuis ses débuts (e.g., Bruce, 2006). En outre, suite à l'émergence des *Critical Management Studies*, depuis les années 1990, les critiques qui relèvent de la cité civique ont donné lieu à de nombreuses initiatives visant à promouvoir ces préoccupations au sein de notre communauté : des journaux ont été créés et des associations académiques se sont structurées autour de ces thématiques. Malgré ces avancées, on ne peut nier que les problèmes sociaux sont toujours bien présents dans les entreprises (Cruz, Alves, et Delbridge, 2017; Spicer, Alvesson, et Kärreman, 2009, 2016). On attend donc de notre discipline qu'elle fasse encore davantage progresser ces questions.

#### **2.4. LES CRITIQUES QUI RELÈVENT DE LA CITÉ VERTE**

La cité verte a été proposée ultérieurement par Lafaye et Thévenot (1993) afin de prendre en compte les enjeux d'éco-responsabilité et de soutenabilité écologique. Selon cette perspective, les sciences de gestion se doivent de faire avancer la cause environnementale.

Sur le plan idéologique, les sciences de gestion sont ici vues comme ne s'intéressant pas aux questions écologiques. Si l'environnement politique, social, économique ou technologique est pris en compte, l'environnement naturel est quant à lui ignoré (Shrivastava, 1994). De même que les griefs formulés par la cité civique, il s'agit d'une critique qui prend son essor à partir des années 1990, portée entre autres par le courant des *Critical Management Studies* (Adler, Forbes, et Willmott, 2007; Kallio et Nordberg, 2006). En raison de la pollution et des dégradations des écosystèmes engendrées par les activités des organisations, le silence de notre discipline sur ce sujet devient intenable.

Le problème est que, à cause de ce désintérêt, sur le plan épistémique, les connaissances qui sont produites ne traitent pas des enjeux environnementaux (Shrivastava, 1994; Whiteman, Walker, et Perego, 2013). Une étude montre qu'entre janvier 1990 et janvier 1994, des mots clefs tels que biosphère, qualité environnementale, écosystèmes, ou développement durable n'apparaissent que dans 0,003 % des résumés des articles publiés dans les grands journaux de management anglo-saxons (Gladwin, Kennelly, et Krause, 1995).

En conséquence de quoi, notre discipline ne permet pas l'apparition de pratiques d'entreprises éco-responsables (Shrivastava, 1994). Les incidences écologiques des activités

organisationnelles étant mal comprises, il n'est pas possible d'identifier précisément les pratiques à changer (Whiteman, Walker, et Perego, 2013). En la matière, les entreprises sont en attente de préconisations que nos travaux n'offrent pas (Green et al., 2017).

Au total, les sciences de gestion ne sont pas vues comme étant à l'origine de progrès environnementaux. De nos jours encore, la contribution de notre discipline à ces questions est considérée comme superficielle, elle n'est pas à la hauteur de l'urgence climatique (Whiteman, Walker, et Perego, 2013; Kallio et Nordberg, 2006).

Après avoir été absents de l'agenda des sciences de gestion, les enjeux écologiques sont pourtant particulièrement étudiés à partir des années 1990 (Berchicci et King, 2007; Whiteman, Walker, et Perego, 2013). Les publications sur le sujet augmentent et des journaux y sont dédiés, tels que *Organization & Environment*, *Business Strategy and the Environment*, ou le *Journal of Cleaner Production*. Des sous-champs des sciences de gestion consacrés à l'étude des problématiques environnementales apparaissent également : management environnemental, finance verte, logistique verte, ou contrôle de gestion environnemental. Toutefois, ces divers efforts semblent encore insuffisants car les pratiques tardent à changer, en témoignent les divers indicateurs environnementaux, alarmants. D'où des appels à accroître nos investigations sur ce sujet (Whiteman, Walker, et Perego, 2013; Green et al., 2017).

## **2.5. LES CRITIQUES QUI RELEVANT DE LA CITÉ DOMESTIQUE**

La cité domestique fait prévaloir la tradition, la hiérarchie et l'ordre établi sur le changement et la nouveauté (Boltanski et Thévenot, 1991). Au contraire des autres cités, les critiques ne portent pas tant ici sur le fait que les sciences de gestion seraient en contravention avec les valeurs portées par la cité, mais sur le fait qu'elles y souscrivent pleinement.

D'une manière générale, ces critiques dénoncent, sur le plan idéologique, le fait que les sciences de gestion sont oublieuses des inégalités et des rapports de domination. À l'instar des critiques qui relèvent des deux cités précédentes, il s'agit là de critiques notablement portées par le courant des *Critical Management Studies* à partir des années 1990 (Adler, Forbes, et Willmott, 2007; Fournier et Grey, 2000).

Ainsi, sur le plan épistémique, les connaissances qui sont produites ne questionnent pas l'ordre social établi. Jusqu'aux années 1990, les inégalités de genre au sein des

organisations sont largement ignorées (Lewis, 2014). De la même manière, les minorités ou les populations dominées telles que les gens de couleur (Nkomo, 1992), les personnes lesbiennes, gays, bisexuelles ou transgenres (LGBT) (Anteby et Anderson, 2014), ou les personnes handicapées (Stone et Colella, 1996) font l'objet de très peu d'attention jusqu'à la fin du 20ème siècle.

En raison de ces omissions, sur le plan pratique, notre discipline ne participe pas à la réduction des inégalités. Les personnes handicapées font l'objet d'idées reçues qui font obstacle à leur recrutement (Stone et Colella, 1996), les femmes subissent une domination masculine qui ne dit pas son nom (Acker, 1990), et l'absence de prise en compte de la diversité ethnoculturelle ne permet pas d'agir sur les discriminations en entreprise (Nkomo, 1992).

Au final, les sciences de gestion ne permettent pas l'apparition de davantage d'égalité. Au contraire, elles n'amènent qu'à reproduire dans les organisations les inégalités qui existent dans la société (Adler, Forbes, et Willmott, 2007).

Face à ces diverses critiques, les rapports de domination sont devenus un important objet d'étude en sciences de gestion depuis les années 1990 et l'essor des *Critical Management Studies*. Les *gender* et les *feminist studies* ont été moteur à cet égard, en offrant de nouvelles perspectives épistémologiques et méthodologiques pour l'étude de ce type de problématique (Lewis, 2014). Malgré ces progrès, il n'en reste pas moins que les rapports de domination sont toujours bien présents dans les organisations. Des voix s'élèvent donc toujours pour que notre discipline participe à introduire davantage de changements dans les pratiques (Nkomo et al., 2019; Lewis, 2014).

## **2.6. LES CRITIQUES QUI RELÈVENT DE LA CITÉ DE L'OPINION**

La cité de l'opinion met en avant l'importance de la réputation, du renom, de la reconnaissance (Boltanski et Thévenot, 1991). On attend ici de notre discipline qu'elle soit connue et reconnue.

Dans ce registre, les critiques déplorent le fait que, sur le plan idéologique, les sciences de gestion ne cherchent pas à être populaires, qu'elles n'essayent pas d'être visibles en dehors de leur communauté académique. Cette préoccupation est ancienne, puisqu'elle était déjà exprimée dans la première édition de la *Harvard Business Review* parue en 1922 –

et conduit d'ailleurs, entre autres raisons, à la création de la revue (Donham, 1922). Avec l'accent mis sur la rigueur scientifique à partir des années 1960, le problème s'accroît : les sciences de gestion s'attachent de moins en moins à se rendre visibles (Kieser, Nicolai, et Seidl, 2015).

En conséquence de quoi, sur le plan épistémique, les connaissances produites par les sciences de gestion n'ont pas de visibilité. Nos travaux sont écrits dans un langage peu accessible, et diffusés dans des revues confidentielles (Kieser, Nicolai, et Seidl, 2015). Les personnes extérieures au monde de la recherche en gestion se trouvent donc dans l'impossibilité d'accéder à nos productions.

En conséquence de quoi encore, les pratiques managériales ne se trouvent pas modifiées. Les managers lisent très peu les revues académiques et consultent d'abord et avant tout leurs collègues lorsqu'ils rencontrent des problèmes (Rynes, Giluk, et Brown, 2007). Et la plupart du temps, lorsqu'ils mettent en œuvre de nouvelles pratiques, ces dernières proviennent davantage des entreprises de conseil que de la recherche scientifique (Pfeffer et Fong, 2002).

Au final, les sciences de gestion n'ont pas de visibilité et ne font pas l'objet de reconnaissance. C'est le constat fait par Hambrick dans un discours présidentiel resté célèbre donné en 1993 à la conférence de l'AOM, dans lequel il dénonce notre échec collectif à nous faire connaître (Hambrick, 1994). Diverses études renouvelleront ce constat par la suite. Examinant les références données par *The Economist* entre 2006 et 2010, Pearce et Huang montrent ainsi que les recherches publiées dans l'*Academy of Management Journal* et l'*Administrative Science Quarterly* ne sont citées qu'une unique fois – alors que celles parues dans *Psychological Science* le sont 18 fois (Pearce et Huang, 2012). Une autre étude consacrée aux citations dans la presse managériale d'une soixantaine de journaux de référence en sciences de gestion entre 2000 et 2014 révèle que moins de 5 % des articles scientifiques publiés se trouvent mentionnés (Hamet et Maurer, 2017).

Ces dernières années, de nombreuses initiatives ont donc été prises pour contrer ces critiques. Elles se répartissent en deux catégories. Il s'agit tout d'abord de rendre nos recherches davantage compréhensibles par les personnes étrangères au monde académique (Kieser, Nicolai, et Seidl, 2015). Pour remédier à cela, de nombreux journaux demandent à leurs auteurs d'écrire de manière claire et accessible. Il s'agit également de favoriser la

diffusion de nos travaux. Les chercheurs sont ainsi fréquemment invités à faire part de leurs connaissances dans la presse, à la radio, à la télévision, ou sur les réseaux sociaux. De plus en plus de revues académiques sont également disponibles en *open source*. Au final, ces diverses initiatives semblent porter leurs fruits, puisque l'on observe ces derniers temps une croissance significative de la visibilité de nos productions (Hamet et Maurer, 2017; Hambrick, 2005).

## **2.7. LES CRITIQUES QUI RELÈVENT DE LA CITÉ INSPIRÉE**

Enfin, les valeurs prônées par la cité inspirée sont celles de l'imagination, de la création, et de l'imprévu (Boltanski et Thévenot, 1991). Les critiques qui se positionnent dans cette cité font donc valoir le fait que les sciences de gestion ne favorisent pas le renouvellement d'idées, qu'elles constituent un carcan intellectuellement sclérosant.

Avec l'académisation des sciences de gestion dans les années 1960 survient une période de grande fécondité théorique. Pendant un peu plus de deux décennies sont développés toute une série de cadres théoriques importants en management, tels que l'approche par les ressources, la théorie du contrat psychologique, la théorie néo-institutionnelle ou la théorie du *sensemaking* organisationnel, souvent issus d'emprunts aux disciplines connexes aux sciences de gestion telles que l'économie, la sociologie ou la psychologie (Whetten, Felin, et King, 2009; Cornelissen et Durand, 2014). Le problème est qu'une normalisation de l'activité scientifique s'en est suivie, orientée vers un positivisme scientifique réducteur (Martinet, 2009). Sur le plan idéologique, notre discipline ne recherche plus le renouvellement conceptuel, elle s'arc-boute sur ses cadres théoriques traditionnels (Hambrick, 2007)<sup>11</sup> et sur un « fétichisme statistique » (Davis, 2010)<sup>12</sup> qui l'empêche de mettre au point des connaissances nouvelles.

Depuis lors, sur le plan épistémique, les connaissances produites sont donc considérées comme n'étant pas originales. Nombreux sont ceux qui dénoncent l'absence de contributions réellement innovantes, déplorent le fait qu'il n'y ait rien eu de réellement nouveau depuis l'apparition de nos grands cadres théoriques dans les années 1970-1980, et regrettent le manque de théories indigènes en gestion (Whetten, Felin, et King, 2009; Alvesson et Sandberg, 2013, 2014).

---

11 Il semble qu'il s'agisse d'un problème qui concerne en particulier le management stratégique et le management des ressources humaines (Hambrick, 2007).

12 Ce problème se pose davantage dans les journaux étasuniens que dans les journaux européens, où les approches qualitatives sont plus communément admises (Bluhm et al., 2011).

En conséquence de quoi, les sciences de gestion ne permettent pas l'apparition de pratiques managériales innovantes. Mol et Birkinshaw montrent ainsi que parmi les 50 principales innovations managériales, aucune ne provient de la recherche en gestion (2007 in Pfeffer, 2007). Les autres études consacrées à ce sujet sont à l'avenant : d'une manière générale, les sciences de gestion n'induisent pas de pratiques nouvelles (Pfeffer, 2007).

Au total, les sciences de gestion ne sont pas sources d'inspiration. Alors que nous importons des cadres théoriques d'autres disciplines, celles-ci ne s'emparent pas de nos productions (Whetten, Felin, et King, 2009). Et alors que nous observons les pratiques des entreprises pour les comprendre, celles-ci ne prennent pas appui sur nos travaux pour les faire évoluer (Puranam, 2017). Le diagnostic est établi : nous avons « *un manque inquiétant de travaux intéressants et influents* » (Alvesson et Sandberg, 2013, p. 129).

Afin de remédier au manque de renouvellement des connaissances produites par les sciences de gestion, l'hyper-spécialisation est de plus en plus dénoncée (Alvesson et Sandberg, 2014). La diversité méthodologique est encouragée : il s'agit de ne plus se limiter aux seules approches hypothético-déductives habituelles et de s'ouvrir davantage aux méthodologies qualitatives. De la même manière, l'ouverture à des cadres théoriques ou à des terrains d'études originaux est demandée : il convient de ne plus s'enfermer dans un unique thème de recherche. Preuve de l'importance qu'ont pris ces objectifs, nombre de revues scientifiques les affichent désormais clairement dans leur politique éditoriale.

### **3. DISCUSSION : QUELQUES RECOMMANDATIONS POUR NOTRE DISCIPLINE**

Si des présentations partielles des critiques adressées aux sciences de gestion avaient déjà été offertes, à notre connaissance, c'est la première fois qu'une synthèse de ce sujet est proposée. Dans cet article, nous avons montré que ces griefs peuvent être catégorisés selon deux dimensions – leur nature et leur objet –, ce qui nous a permis d'identifier et de présenter 28 critiques distinctes adressées à notre discipline.

Trois principaux enseignements peuvent être tirés de ce travail. Premièrement, on peut dire que chaque système de valeur a fait entendre sa voix et a reçu de l'attention. Si les critiques issues de certains régimes éthiques étaient peu écoutées jusqu'aux années 1990, elles sont à présent toutes prises en compte. Deuxièmement, notre synthèse montre également que,

malgré l'attention croissante apportée à certains systèmes de valeur jusqu'alors négligés, les changements sont parfois restés limités. Par exemple, en ce qui concerne les cités civique, verte ou domestique, bien que des inflexions d'ordre idéologique et épistémique soient visibles dans notre discipline, les changements dans les pratiques tardent à se manifester. Troisièmement, il est aussi intéressant de noter que, dans leur forme radicale, certains systèmes de valeur sont mutuellement contradictoires et que la prise en compte des uns implique une moindre considération à l'égard des autres. C'est ainsi que l'on a constaté une moindre attention de notre discipline aux aspects économiques ou médiatiques à mesure que se développaient les préoccupations pour la rigueur scientifique.

Nous détaillons ici quelques recommandations qui découlent de cette synthèse, à la fois en matière de production de connaissances et d'évaluation de la recherche.

### **3.1. RECOMMANDATIONS EN MATIÈRE DE PRODUCTION DE CONNAISSANCES**

Alors que l'utilité scientifique et pratique est invoquée comme une antienne afin d'identifier la qualité d'une contribution en sciences de gestion (Corley et Gioia, 2011), cet article rappelle que ces concepts sont équivoques et reflètent en fait diverses réalités. À la suite de notre analyse, il nous semble que les sciences de gestion pourraient – et même devraient –, exposer plus clairement les considérations éthiques qui président à leurs travaux. S'agit-il de performance économique ? D'enjeux sociaux ? De problématiques environnementales ? Cette proposition contraste avec l'indétermination qui prévaut souvent dans notre discipline et qui se traduit fréquemment par des travaux avant tout focalisés sur la performance économique, ainsi que le souligne Anteby (2018).

En outre, nous pensons que notre discipline pourrait être davantage impliquée dans les évolutions des pratiques. En particulier, si les problématiques socio-environnementales ont reçu une attention croissante, notre synthèse montre que les recherches semblent encore avoir eu peu d'influence sur les pratiques, alors même que l'on fait face au déclin des écosystèmes et à la montée des mouvements sociaux un peu partout dans le monde. Notre suggestion rejoint donc le projet de performativité critique de Spicer et alii (Spicer, Alvesson, et Kärreman, 2016, 2009), qui proposent d'intervenir dans les discours et les pratiques managériales afin de favoriser l'apparition de changements. Les initiatives sont de plus en

plus nombreuses à cet égard, et nous pensons qu'elles devraient être encouragées (Prichard et Benschop, 2018; Wickert et Schaefer, 2015).

### **3.2. RECOMMANDATIONS EN MATIÈRE D'ÉVALUATION DE LA RECHERCHE**

Les activités scientifiques sont largement orientées par la manière dont les travaux sont évalués, dans la mesure où cela détermine le recrutement, la rétribution ou la promotion des chercheurs. Or, les institutions en charge de ces évaluations se reposent pour l'essentiel sur des indicateurs tels que l'impact scientifique et le nombre de citations (Aguinis et al., 2014; Davis, 2015). Ce phénomène induit la production d'articles standardisés qui sont susceptibles d'être publiés dans des revues bien classées et le développement d'une recherche auto-référentielle (Kieser et Leiner, 2009), sans davantage de considérations pour les différentes parties prenantes qui peuvent être intéressées ou affectées par nos travaux et leurs conséquences.

Dans ce contexte, il nous semble que cet article pourrait également être utile pour les institutions qui gouvernent nos recherches, dans la mesure où il leur fournit une approche plus complète des indicateurs qu'elles pourraient utiliser pour apprécier nos travaux. Quelles sont les préoccupations éthiques que l'on veut promouvoir ? Quel est le type de connaissance que l'on veut produire ? Quelles sont les pratiques que l'on souhaite induire ? Et, finalement, quelle est la contribution que l'on veut offrir en tant que communauté académique ? Répondre à ces questions et créer des indicateurs en conséquence est crucial si l'on veut encourager une recherche plus engagée. À l'instar d'autres auteurs (Aguinis et al., 2014; Davis, 2015), nous pensons que se baser uniquement sur les facteurs d'impact n'est plus suffisant si l'on souhaite contribuer à l'évolution des enjeux sociaux ou environnementaux précédemment mentionnés.

## **CONCLUSION**

Dans cet article, nous avons répertorié et présenté les diverses critiques adressées aux sciences de gestion. Nous avons montré qu'elles appartiennent à différents régimes éthiques, et qu'elles ciblent la mise en œuvre de différentes fonctions des connaissances scientifiques au sein d'un régime éthique donné. En clarifiant ces critiques, nous espérons contribuer à une meilleure compréhension des divers défis auxquels notre discipline fait face, des progrès que nous avons faits et de ceux qui restent à faire. Ce faisant, nous espérons également que cet

article pourra participer au développement d'une recherche davantage en adéquation avec les attentes dont notre discipline fait l'objet.

## BIBLIOGRAPHIE

- Acker, Joan. 1990. « Hierarchies, jobs, bodies: A theory of gendered organizations ». *Gender & society*, vol. 4, n° 2, p. 139–158.
- Acquier, Aurélien, et Franck Aggeri. 2015. « Une généalogie de la pensée managériale sur la RSE ». *Revue française de gestion*, vol. 41, n° 253, p. 387–413.
- Adler, Paul S., Linda C. Forbes, et Hugh Willmott. 2007. « Critical management studies ». *The Academy of Management Annals*, vol. 1, n° 1, p. 119–179.
- Aguinis, Herman, Chailin Cummings, Ravi S. Ramani, et Tom Cummings. à paraître. « “An A is an A:” The New Bottom Line for Valuing Academic Research ». *Academy of Management Perspectives*.
- Aguinis, Herman, Debra L. Shapiro, Elena P. Antonacopoulou, et Thomas G. Cummings. 2014. « Scholarly impact: A pluralist conceptualization ». *Academy of Management Learning & Education*, vol. 13, n° 4, p. 623–639.
- Alvesson, Mats, et Jörgen Sandberg. 2013. « Has management studies lost its way? Ideas for more imaginative and innovative research ». *Journal of Management Studies*, vol. 50, n° 1, p. 128–152.
- . 2014. « Habitat and habitus: Boxed-in versus box-breaking research ». *Organization Studies*, vol. 35, n° 7, p. 967–987.
- Alvesson, Mats, et Hugh Willmott. 1992. *Critical management studies*, Sage.
- Anteby, Michel. 2018. « Against relevance ». *Stanford Social Innovation Review*.
- Anteby, Michel, et Caitlin Anderson. 2014. « The shifting landscape of LGBT organizational research ». *Research in Organizational Behavior*, vol. 34, p. 3–25.
- Bartunek, J. M., et S. L. Rynes. 2010. « The construction and contributions of “implications for practice”: What’s in them and what might they offer? ». *Academy of management Learning & education*, vol. 9, n° 1, p. 100–117.
- . 2014. « Academics and practitioners are alike and unlike: The paradoxes of academic–practitioner relationships ». *Journal of Management*, vol. 40, n° 5, p. 1181–1201.
- Bennis, Warren G., et James O’toole. 2005. « How business schools lost their way ». *Harvard business review*, vol. 83, n° 5, p. 96–104.
- Berchicci, Luca, et Andrew King. 2007. « Postcards from the edge: a review of the business and environment literature ». *The Academy of Management Annals*, vol. 1, n° 1, p. 513–547.
- Beyer, J. M. 1982. « Introduction to the special issue on the utilization of organizational research ». *Administrative Science Quarterly*, vol. 27, n° 4, p. 588–590.
- Bluhm, Dustin J., Wendy Harman, Thomas W. Lee, et Terence R. Mitchell. 2011. « Qualitative research in management: A decade of progress ». *Journal of Management Studies*, vol. 48, n° 8, p. 1866–1891.
- Boltanski, Luc, et Eve Chiapello. 1999. *Le nouvel esprit du capitalisme*, Paris: Gallimard.
- Boltanski, Luc, et Laurent Thévenot. 1991. *De la justification. Les économies de la grandeur*, Paris, Gallimard.
- Boncori, Anne-Laure, et Xavier Mahieux. 2012. « Au-delà du bien et du mal ». *Revue française de gestion*, , n° 9, p. 129–146.
- Bruce, Kyle. 2006. « Henry S. Dennison, Elton Mayo, and human relations historiography ». *Management & Organizational History*, vol. 1, n° 2, p. 177–199.

- Carton, Guillaume, et Philippe Mouricou. 2017. « A quoi sert la recherche en management? Une analyse systématique de la littérature anglo-saxonne sur le débat rigueur-pertinence (1994-2013) ». *M@n@gement*, vol. 20, n° 2, p. 166–203.
- Cohen, Debra J. 2007. « The very separate worlds of academic and practitioner publications in human resource management: Reasons for the divide and concrete solutions for bridging the gap ». *Academy of Management Journal*, vol. 50, n° 5, p. 1013–1019.
- Corley, Kevin G., et Dennis A. Gioia. 2011. « Building theory about theory building: what constitutes a theoretical contribution? » *Academy of management review*, vol. 36, n° 1, p. 12–32.
- Cornelissen, Joep P., et Rodolphe Durand. 2014. « Moving forward: Developing theoretical contributions in management studies ». *Journal of Management Studies*, vol. 51, n° 6, p. 995–1022.
- Cruz, Luciano Barin, Mário Aquino Alves, et Rick Delbridge. 2017. « Next steps in organizing alternatives to capitalism: toward a relational research agenda ». *M@n@gement*, vol. 20, n° 4, p. 322–335.
- Davis, Gerald F. 2010. « Do theories of organizations progress? » *Organizational Research Methods*, vol. 13, n° 4, p. 690–709.
- . 2015. « Editorial essay: What is organizational research for? » *Administrative Science Quarterly*, vol. 60, n° 2, p. 179–188.
- Donham, Wallace B. 1922. « Essential groundwork for a broad executive theory ». *Harvard Business Review*, vol. 1, n° 1, p. 1–10.
- Fournier, Valerie, et Chris Grey. 2000. « At the critical moment: Conditions and prospects for critical management studies ». *Human relations*, vol. 53, n° 1, p. 7–32.
- Ghoshal, Sumantra. 2005. « Bad management theories are destroying good management practices ». *Academy of Management learning & education*, vol. 4, n° 1, p. 75–91.
- Gladwin, Thomas N., James J. Kennelly, et Tara-Shelomith Krause. 1995. « Shifting paradigms for sustainable development: Implications for management theory and research ». *Academy of management Review*, vol. 20, n° 4, p. 874–907.
- Glaser, Barney G., et Anselm L. Strauss. 1967. *Discovery of grounded theory: Strategies for qualitative research*, Chicago: Aldine.
- Gopinath, C., et Richard C. Hoffman. 1995. « The relevance of strategy research: Practitioner and academic viewpoints ». *Journal of Management Studies*, vol. 32, n° 5, p. 575–594.
- Gordon, Robert A., et James E. Howell. 1959. « Higher education for business ». *The Journal of Business Education*, vol. 35, n° 3, p. 115–117.
- Green, Jonathan MH, Gemma R. Cranston, William J. Sutherland, Hannah R. Tranter, Sarah J. Bell, Tim G. Benton, Eva Blixt, Colm Bowe, Sarah Broadley, et Andrew Brown. 2017. « Research priorities for managing the impacts and dependencies of business upon food, energy, water and the environment ». *Sustainability science*, vol. 12, n° 2, p. 319–331.
- Gulati, Ranjay. 2007. « Tent poles, tribalism, and boundary spanning: The rigor-relevance debate in management research ». *Academy of Management Journal*, vol. 50, n° 4, p. 775–782.
- Hambrick, Donald C. 1994. « What if the academy actually mattered? » *Academy of Management Review*, vol. 19, n° 1, p. 11–16.
- . 2005. « Venturing outside the monastery ». *Academy of Management Journal*, vol. 48, n° 6, p. 961–962.
- . 2007. « The field of management's devotion to theory: Too much of a good thing? » *Academy of Management Journal*, vol. 50, n° 6, p. 1346–1352.

- Hamet, Joanne, et Frantz Maurer. 2017. « Is management research visible outside the academic community? » *M@n@gement*, vol. 20, n° 5, p. 492–516.
- Hassard, John, John Hogan, et Michael Rowlinson. 2001. « From labor process theory to critical management studies ». *Administrative Theory & Praxis*, vol. 23, n° 3, p. 339–362.
- Joyeau, Anne, et Philippe Robert-Demontrond. 2014. « La recherche herméneutique en management face à la juridictionnalisation de l'activité scientifique: analyse du problème et exploration de réponses ». *Management international/International Management/Gestión Internacional*, vol. 18, n° 2, p. 92–105.
- Judge, Timothy A., Carl J. Thoresen, Joyce E. Bono, et Gregory K. Patton. 2001. « The job satisfaction–job performance relationship: A qualitative and quantitative review. » *Psychological bulletin*, vol. 127, n° 3, p. 376.
- Kallio, Tomi J., et Piia Nordberg. 2006. « The evolution of organizations and natural environment discourse: Some critical remarks ». *Organization & Environment*, vol. 19, n° 4, p. 439–457.
- Kieser, Alfred, et Lars Leiner. 2009. « Why the rigour–relevance gap in management research is unbridgeable ». *Journal of Management Studies*, vol. 46, n° 3, p. 516–533.
- Kieser, Alfred, Alexander Nicolai, et David Seidl. 2015. « The practical relevance of management research: Turning the debate on relevance into a rigorous scientific research program ». *The Academy of Management Annals*, vol. 9, n° 1, p. 143–233.
- Lafaye, Claudette, et Laurent Thévenot. 1993. « Une justification écologique?: Conflits dans l'aménagement de la nature ». *Revue française de sociologie*, 495–524.
- Lewis, Patricia. 2014. « Postfeminism, femininities and organization studies: Exploring a new agenda ». *Organization Studies*, vol. 35, n° 12, p. 1845–1866.
- Mandard, Matthieu. 2019. « Les usages des connaissances produites par les sciences de gestion » in , 28ème conférence de l'Association internationale de management stratégique, Dakar.
- March, James, et Herbert Simon. 1958. *Organizations*, New York: John Wiley.
- Martinet, Alain-Charles. 2008. « 50 ans de recherche en stratégie: normalisation ou pluralisme épistémologique? » *Finance Contrôle Stratégie*, vol. 11, p. 39–66.
- . 2009. « Management stratégique et libertés: pour une science noo-politique du concevable ». *Management international/Gestión Internacional/International Management*, vol. 13, n° 3, p. 85–98.
- . 2013. « La genèse des sciences de gestion » in , *Épistémologie des sciences de gestion*, Paris: Vuibert, p. 3-20.
- Martinet, Alain-Charles, et Yvon Pesqueux. 2013. *Épistémologie des sciences de gestion*, Vuibert, 288 p.
- McLaren, Patricia Genoe. 2019. « Stop Blaming Gordon and Howell: Unpacking the Complex History Behind the Research-Based Model of Education ». *Academy of Management Learning & Education*, vol. 18, n° 1, p. 43–58.
- Menger, Pierre-Michel, Colin Marchika, et Danièle Hanet. 2015. « La concurrence positionnelle dans l'enseignement supérieur ». *Revue économique*, vol. 66, n° 1, p. 237–288.
- Miner, John B. 1984. « The validity and usefulness of theories in an emerging organizational science ». *Academy of Management Review*, vol. 9, n° 2, p. 296–306.
- . 2003. « The rated importance, scientific validity, and practical usefulness of organizational behavior theories: A quantitative review ». *Academy of Management Learning & Education*, vol. 2, n° 3, p. 250–268.

- Mol, M. J., et J. Birkinshaw. 2007. *Giant steps in management: Key management innovations*, London: Pearson Education.
- Nizet, Jean, et François Pichault. 2015. *Les critiques de la gestion*. Repères, La Découverte, 128 p.
- Nkomo, Stella M. 1992. « The emperor has no clothes: Rewriting “race in organizations” ». *Academy of Management Review*, vol. 17, n° 3, p. 487–513.
- Nkomo, Stella M., Myrtle P. Bell, Laura Morgan Roberts, Aparna Joshi, et Sherry MB Thatcher. 2019. « Diversity at a critical juncture: New theories for a complex phenomenon ». *Academy of Management Review*, vol. 44, n° 3, p. 498–517.
- Patriotta, Gerardo, Jean-Pascal Gond, et Friederike Schultz. 2011. « Maintaining legitimacy: Controversies, orders of worth, and public justifications ». *Journal of Management Studies*, vol. 48, n° 8, p. 1804–1836.
- Pearce, Jone L., et Laura Huang. 2012. « The decreasing value of our research to management education ». *Academy of Management Learning & Education*, vol. 11, n° 2, p. 247–262.
- Pfeffer, Jeffrey. 2007. « A modest proposal: How we might change the process and product of managerial research ». *Academy of Management journal*, vol. 50, n° 6, p. 1334–1345.
- Pfeffer, Jeffrey, et Christina T. Fong. 2002. « The end of business schools? Less success than meets the eye ». *Academy of management learning & education*, vol. 1, n° 1, p. 78–95.
- Pierson, F. C. 1959. *The Education of American Business Men. A Study of University-college Programs in Business Administration*, New York: MacGraw-Hill.
- Prichard, Craig, et Yvonne Benschop. 2018. « It’s time for Acting Up! » *Organization*, vol. 25, n° 1, p. 98–105.
- Puranam, Phanish. 2017. « When will we stop studying innovations in organizing, and start creating them? » *Innovation*, vol. 19, n° 1, p. 5–10.
- Rynes, Sara L., Tamara L. Giluk, et Kenneth G. Brown. 2007. « The very separate worlds of academic and practitioner periodicals in human resource management: Implications for evidence-based management ». *Academy of management journal*, vol. 50, n° 5, p. 987–1008.
- Shepherd, Dean A., et Roy Suddaby. 2017. « Theory building: A review and integration ». *Journal of Management*, vol. 43, n° 1, p. 59–86.
- Shrivastava, Paul. 1994. « Castrated environment: Greening organizational studies ». *Organization Studies*, vol. 15, n° 5, p. 705–726.
- Spicer, André, Mats Alvesson, et Dan Kärreman. 2009. « Critical performativity: The unfinished business of critical management studies ». *Human relations*, vol. 62, n° 4, p. 537–560.
- . 2016. « Extending critical performativity ». *Human Relations*, vol. 69, n° 2, p. 225–249.
- Stone, Dianna L., et Adrienne Colella. 1996. « A model of factors affecting the treatment of disabled individuals in organizations ». *Academy of management review*, vol. 21, n° 2, p. 352–401.
- Strauss, George. 1968. « Human relations—1968 style ». *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, vol. 7, n° 3, p. 262–276.
- Walsh, James P., Klaus Weber, et Joshua D. Margolis. 2003. « Social issues and management: Our lost cause found ». *Journal of management*, vol. 29, n° 6, p. 859–881.

- Whetten, David A., Teppo Felin, et Brayden G. King. 2009. « The practice of theory borrowing in organizational studies: Current issues and future directions ». *Journal of Management*, vol. 35, n° 3, p. 537–563.
- Whiteman, Gail, Brian Walker, et Paolo Perego. 2013. « Planetary boundaries: Ecological foundations for corporate sustainability ». *Journal of Management Studies*, vol. 50, n° 2, p. 307–336.
- Wickert, Christopher, et Stephan M. Schaefer. 2015. « Towards a progressive understanding of performativity in critical management studies ». *Human relations*, vol. 68, n° 1, p. 107–130.
- Zaccaro, Stephen J. 2007. « Trait-based perspectives of leadership. » *American psychologist*, vol. 62, n° 1, p. 6.