XXXIII[ème] CONFERENCE ANNUELLE DE L'AIMS

« Réassembler le(s) monde(s), Réincarner le management »

Montréal du 3 au 6 juin 2024

Chères et chers membres et ami.e.s de l'AIMS,

L'urgence climatique, l'expansion des enjeux d'équité, de diversité et d'inclusion, et l'apparition de lignes de fracture à l'ère numérique témoignent des défaillances du capitalisme et invitent à revoir l'agenda des questions qui façonnent le champ du management stratégique et des études organisationnelles. Afin de contribuer à cet impératif de transition ou de redirection, les précédentes conférences de l'AIMS se sont penchées sur les enjeux de pluralisme et de durabilité, les grands défis planétaires, et les formes et implications d'un management en transition. Une pluralité de regards critiques permet aujourd'hui d'accompagner un effort de déconstruction de connaissances, de discours et de pratiques dominants mais aussi la formation de nouveaux imaginaires et d'alternatives concrètes.

Nous vous invitons, lors de l'édition montréalaise de l'AIMS 2024, à poursuivre cette réflexion en explorant les possibilités d'autres perspectives, à la fois relationnelles et plus incarnées du management et de la stratégie. Les crises majeures, dont les formes et effets sont multiples, ont conduit à défaire ou compliquer l'expérience profondément relationnelle de l'individu en devenir au(x) monde(s). Elles ont aussi produit un management désincarné, sans sujet, où les corps, les émotions et affects sont au mieux sous contrôle, sinon absents. Associer dans la même conférence des mondes à retisser et un management et une stratégie à réincarner, c'est ainsi mettre en évidence que cette réincarnation ne peut se penser, se pratiquer, sans interroger les possibilités de nouveaux agencements, la création d'autres relations et d'autres rapports au(x) monde(s).

Réassembler le(s) monde(s), c'est privilégier une ontologie de la relation dans la compréhension des phénomènes sociaux, culturels et donc organisationnels. C'est aussi s'intéresser aux agencements plus ou moins temporaires entre humains et autres-qu'humains, entre dimensions sociomatérielles et narrations et considérer la pluralité des agentivités. Mais c'est aujourd'hui composer avec la difficulté de ces assemblages pour faire monde(s) du fait notamment de dérives anthropocentristes. Sans chercher de manière naïve à faire commun, comment réparer, produire et maintenir des mondes organisants qui soient vivables et viables ?

Réincarner le management, c'est d'abord s'interroger sur son rôle - notre rôle - dans la possibilité de rendre les vies vivables. C'est donc remettre au cœur de nos agendas de recherche et des pratiques managériales les corps, les émotions, les sens, les vulnérabilités, … et réhabiliter l'individu comme protagoniste (combattant premier) de la vie organisationnelle. C'est représenter (au sens de rendre présent) des vies multiples,

des trajectoires empêchées, mais aussi des possibilités humaines et des efforts de réparation. C'est finalement considérer que la réincarnation rend solidaires, dans les mêmes résistances, humains et autres-qu'humains.

Nous vous invitons donc à contribuer, par des travaux théoriques, méthodologiques et empiriques, à ces manières de réassembler le(s) monde(s) et de réincarner le management. Au-delà de cette exploration, nous accueillerons également les contributions qui questionnent les obstacles à l'émergence de ces alternatives. Nous invitons en particulier les travaux qui interrogent la faible performativité des recherches en management stratégique et en sciences des organisations auprès des milieux de pratique traitant déjà des préoccupations esquissées en ouverture de cet appel.

La date limite de soumission est fixée au 15 janvier 2024.

Au plaisir de vous rencontrer à Montréal du 3 au 6 juin 2024 pour la XXXIII[ème] conférence de l'AIMS !

L'équipe montréalaise de la conférence :

Nancy Aumais ; Majdi Ben Selma ; Hela Chebbi ; Caroline Coulombe ; Julie Delisle ; Alice Friser (UQO) ; Olivier Germain ; Ziad Guedri ; Nathalie Lemieux ; Ewan Oiry; Anne-Laure Saives ; David Sanson (Dauphine-PSL et UQAM) ; Garance Schvartz ; Viviane Sergi ; Carène Tchuinou Tchouwo ; Mélanie Trottier ; Sondès Turki.

École des Sciences de la Gestion de l'Université du Québec à Montréal (ESG-UQAM)

LES ST-AIMS

Les ST-AIMS sont des **sessions thématiques de l'AIMS** d'une demi-journée à une journée. Elles sont **animées par un groupe spécifique d'organisateurs**. Les communications sont toutefois évaluées selon les mêmes modalités que les communications soumises dans le programme général.

Pour soumettre une communication à une ST-AIMS :

- **Le numéro et titre de la ST-AIMS doivent figurer immédiatement après le titre de la communication.**
- **Au moment de la soumission, vous devez sélectionner la ST-AIMS où vous souhaitez soumettre votre communication.**

En l'absence de ces informations, la communication fera partie des sessions ordinaires.

Onze ST-AIMS sont ouvertes pour la conférence 2024 (cf. liste page suivante). Les informations détaillées sur chacune des ST-AIMS sont présentées à partir de la page 15 de ce document et téléchargeables sur le site de l'AIMS.

ST-AIMS 1 Acteurs, processus et pratiques de la transformation organisationnelle	**ST-AIMS 2** Blockchain et management des organisations : promesses, défis et enjeux	**ST-AIMS 3** Les métamorphoses des industries culturelles et créatives (ICC)
ST-AIMS 4 Contributions de l'approche par les microfondations à la recherche en Management Stratégique	**ST-AIMS 5** Entrepreneuriat et vulnérabilité(s) : parler vraiment de l'exclusion, bâtir des alternatives vivables et viables, accueillir la pluralité des mondes	**ST-AIMS 6** Ce que fait l'Anthropocène à nos pratiques en stratégie, organisation et management
ST-AIMS 7 (Re)penser les objets du management de manière critique : enjeux, défis et perspectives	**ST-AIMS 8** Collectifs inter-organisationnels et défis sociétaux	**ST-AIMS 9** L'éthique dans les nouvelles formes organisationnelles : quête de sens, vertus du manager, nouvelles valeurs et nouvelles pratiques
ST-AIMS 10 Le management stratégique de l'innovation au-delà des frontières organisationnelles	**ST-AIMS 11** MACCA Management : biens communs et enseignement du management	

Les formats de contribution attendus : communications et tables rondes

Les communications ont pour but d'apporter une contribution significative d'un point de vue théorique et/ou empirique ou de présenter un propos d'étape d'une recherche non encore achevée, originale et prometteuse. Ces communications peuvent être soumises en français ou en anglais. Dans le cas d'une communication en anglais, le titre et le résumé de la communication devront être traduits en français après acceptation.

Les communications retenues feront l'objet de présentation et discussion lors des sessions de la conférence.

Les communications doivent être soumises *via* le site internet de la conférence au plus tard le 15 janvier 2024 à minuit heure française. Toute communication ne respectant pas le format des communications détaillé page 13 (notamment le nombre de pages et l'anonymat) est susceptible d'être rejetée d'office.

Les soumissions de tables rondes sont présentées dans un document de synthèse d'une dizaine de pages environ. La première page propose un titre, les personnes sollicitées pour participer au débat ainsi que l'engagement des personnes à participer à la conférence (sous la forme d'un mail). Chaque participant à la table ronde doit faire l'objet d'une présentation de quelques lignes (nom, coordonnées, statut, domaine d'expertise, et raisons conduisant à retenir cette personne). Les 3 à 4 pages suivantes exposent le thème traité et montrent son intérêt théorique, pratique et/ou méthodologique. Elles soulignent la complémentarité qu'apporte chaque intervenant dans le débat relatif au thème traité. La partie suivante concerne les contributions de chacun des intervenants. Celles-ci peuvent prendre la forme d'un résumé étendu. La dernière page expose le déroulement envisagé (1h20 par table ronde comprenant au moins 30 minutes de discussion).

Les propositions de tables rondes seront évaluées par la Présidente du Conseil Scientifique Permanent et la Présidente du Conseil d'Administration de l'AIMS. Ces évaluations seront soumises au Conseil d'Administration pour approbation ou amendement. Le document de synthèse des propositions retenues sera mis en ligne sur le site.

Les propositions de tables rondes doivent être soumises par mail à la Présidente du Comité Scientifique Permanent (csp@strategie-aims.com) au plus tard le 15 janvier 2024 à minuit heure française.

Un apport de connaissances original et d'actualité

La conférence est un lieu de confrontation scientifique et le Conseil Scientifique de l'AIMS sera attentif à ce que les communications proposées, pour lesquelles s'effectue **un rigoureux travail d'évaluation**, représentent un réel apport de connaissances pour les participants à la conférence. À ce titre :

- Les communications proposées seront soumises au logiciel anti-plagiat compilatio. En cas de détection de similarités significatives avec d'autres textes déjà publiés sans que ceux-ci soient explicitement cités, les auteurs seront contactés par la commission de déontologie de l'AIMS (deontologie@strategie-aims.com). En cas de plagiat avéré, les communications seront refusées, sans être envoyées aux évaluateurs. De manière générale, les soumissions doivent respecter les règles déontologiques de l'association telles que décrites ici : https://www.strategie-aims.com/aims/ethique/

- Les communications limiteront au maximum la citation des travaux antérieurs du ou des auteur(s) afin de préserver l'anonymat.

- Toutes les propositions de communication seront évaluées en aveugle par au moins deux évaluateurs de l'AIMS.

- Le Conseil Scientifique sera particulièrement attentif à la qualité des évaluations transmises aux auteurs.

Les communications proposées ne doivent pas avoir été publiées à la date de soumission. **Si une soumission dans une revue est en cours lors de la soumission à la conférence de l'AIMS, cela sera précisé en note de bas de page attachée au titre de la communication. Si, pour tout ou partie de leur contenu, les communications ont été présentées lors de colloques, conférences ou journées de recherche, cela sera également indiqué en note de bas de page attachée au titre de la communication, en identifiant les contextes de présentation (nature de la manifestation, lieu, date).**

Les doctoriades

Les doctoriades se dérouleront en pré-conférence le lundi 3 juin 2024 matin.

Créées en 2019 (lors de la conférence de Dakar), les doctoriades ont pour objectif de créer un lieu de diffusion et d'échange de connaissances, notamment méthodologiques, à destination de doctorants et très jeunes chercheurs. La participation est gratuite et est prioritairement ouverte aux doctorants et aux jeunes chercheurs inscrits à l'atelier doctoral et/ou à la conférence.

L'atelier doctoral

L'atelier doctoral se déroulera le mardi 4 juin 2024 matin.

L'atelier doctoral est destiné à aider les doctorantes et les doctorants inscrits en 2[ème] ou 3[ème] année de thèse à progresser dans leur travail de recherche. Les participants auront à présenter et à discuter leur travail de recherche devant un groupe de professeurs ou HDR, membres de l'AIMS.
L'atelier a pour but de faire progresser le doctorant dans son travail de thèse en bénéficiant des conseils d'enseignants-chercheurs confirmés. Il lui permet de présenter son projet et les principales questions qu'il se pose, tant d'un point de vue théorique, que conceptuel ou méthodologique.
Il aura lieu en format hybride (présentation en présentiel ou à distance), le 4 juin matin (heure Montréal). Il s'agit de la seule activité de la conférence qui se tiendra en hybride.

Envoi des propositions à l'adresse atelier.doctoral@strategie-aims.com avant le 15 janvier 2024 à minuit heure française.
Les conditions et le formulaire de candidature sont téléchargeables sur le site.

L'atelier « début de carrière »

L'atelier début de carrière se déroulera le mardi 4 juin 2024 matin.

Cet atelier s'est déroulé pour la première fois lors de la conférence de Strasbourg en 2023. Il offre un lieu d'échanges pour les enseignants-chercheurs en début de carrière dans le domaine du management stratégique et des sciences des organisations, leur permettant de bénéficier de l'expérience de collègues expérimentés sur la gestion de carrière, de développer une trajectoire de recherche, de favoriser la création d'un réseau professionnel et d'explorer les possibilités de collaborations futures. Le tout dans un

environnement détendu, propice au partage d'expériences et à l'entraide en termes de recherche et de pédagogie.

Cette année, cet atelier sera principalement consacré à la carrière internationale et plus spécifiquement à la mobilité dans les francophonies. Il sera ouvert à tout participant à la conférence.

Les prix de la conférence 2024

Les prix traditionnels de la conférence seront attribués (voir les règles d'éligibilité dans la charte des prix sur le site de l'AIMS) :

Erratum pour le prix de thèse: 23 janvier minuit

- **Prix de thèse AIMS** (attribué par le Comité Scientifique Permanent) : récompense la meilleure thèse en management stratégique soutenue entre le 8 janvier 2023 et le 12 janvier 2024. Les candidatures sont à adresser au secrétariat de l'AIMS via l'adresse prix.these@strategie-aims.com **au plus tard le 15 janvier 2024 à minuit heure française**. Les conditions et le formulaire de candidature sont téléchargeables sur le site.
- **Prix de thèse eDBA AIMS** (attribué par le CA et le Comité Scientifique Permanent) : récompense la meilleure thèse eDBA en management stratégique soutenue en 2023. Les candidatures sont à adresser au secrétariat de l'AIMS via l'adresse prix.these.edba@strategie-aims.com **au plus tard le 15 janvier 2024 à minuit heure française**. Les conditions et le formulaire de candidature sont téléchargeables sur le site.
- **Prix Roland CALORI du jeune chercheur** (attribué par le Comité Scientifique Permanent) : sont éligibles au prix Roland Calori les doctorants et les jeunes chercheurs ayant soumis une communication et participant à la conférence. Par jeune chercheur, il est entendu tout candidat qui a obtenu le titre de Docteur depuis moins de 3 ans à la date de soumission de sa communication. Les communications co-écrites ne peuvent concourir que si chacun des co-auteurs est éligible.
  Les jeunes chercheurs désirant concourir doivent impérativement le faire savoir au moment de la soumission de la communication, en cochant la case « Candidat(e) au Prix Roland CALORI » sur le formulaire de soumission, en indiquant la mention « Candidat(e) au Prix Roland Calori » sur la page de garde de leur soumission, ainsi que la date de leur soutenance de thèse, si celle-ci a déjà eu lieu.

L'AIMS récompensera également d'autres types de contributions, sans critères spécifiques d'éligibilité et sans démarche nécessaire de la part des auteurs :

- **Prix de la meilleure étude empirique**
- **Prix de la meilleure contribution théorique**
- **Prix des meilleures implications managériales ou sociétales**
- **Prix de la meilleure communication AIMS** (attribué par le Comité Scientifique Permanent), qui récompensera la meilleure communication de la conférence
- **Prix du meilleur évaluateur**

Le Prix de la Transformation Pédagogique AIMS 2024

Objectif du Prix de la Transformation Pédagogique AIMS

Le management stratégique est enseigné dans la plupart des universités et des écoles de management sous un format pédagogique qui a peu évolué depuis l'introduction de cette discipline : cours magistral et illustrations par des cas, assimilation inductive de matrices et de frameworks, etc.

Pourtant, différentes mutations (recomposition géopolitique, changement climatique, développement de l'intelligence artificielle, etc.) viennent questionner ces enseignements, tant dans son contenu que dans ses modalités d'apprentissage. Les enjeux de réussite et d'insertion professionnelle constituent d'autres leviers importants de transformation pédagogique. L'engagement des étudiants, le caractère professionnalisant des enseignements ou encore le développement de compétences comme l'esprit critique ou la réflexivité, sont au cœur de cette transformation.

Afin d'inscrire cette transformation dans le champ du management stratégique et des sciences des organisations, l'AIMS a créé une Commission permanente dédiée à la pédagogie. Sa mission est de promouvoir et de valoriser les initiatives de notre communauté, notamment à travers le Prix de la Transformation Pédagogique.

Candidature

Ouvert à tout membre de l'AIMS (voir les règles d'éligibilité dans la charte des prix sur le site de l'AIMS) :

- Critères d'évaluation :
  - L'appartenance au champ du management stratégique et des sciences des organisations
  - La nouveauté du contenu et/ou de la démarche pédagogique
  - L'alignement pédagogique : objectifs pédagogiques, activités d'apprentissage, modalités d'évaluation
  - Les retours d'expérience du ou des enseignant(s), et des apprenants
  - La réplicabilité et la transférabilité

- Dossier de candidature à constituer (3-5 pages en format Word) comprenant :
  - Titre de l'initiative de transformation pédagogique
  - Nom du ou des porteurs de projet et institutions de rattachement
  - Présentation synthétique de la transformation pédagogique mise en œuvre
  - Contexte et public(s) visé(s) (niveau, spécialité, effectif)
  - Objectifs pédagogiques et compétences visées
  - Explication détaillée (logique, étapes, durée, processus, scenario, ressources mobilisées, évaluation…)

- Concepts de management stratégique et/ou des sciences des organisations mobilisés
- Caractère novateur pour les apprenants
- Retours d'expérience du ou des enseignant(s), et des apprenants

Calendrier 2024

- 15 mars minuit heure française : date limite de soumission du dossier de candidature via prix.transformation.pedagogique@strategie-aims.com
- 15 avril : annonce des finalistes
- Conférence AIMS : présentation des initiatives pédagogiques des finalistes devant un jury et annonce du lauréat du Prix de la Transformation pédagogique AIMS 2024

Jury 2024

- Luc Bélanger-Martin, HEC Montréal (Commission pédagogique)
- Guillaume Carton, emlyon business school (Conseil d'administration)
- Nathalie Lemieux, ESG-UQAM (Commission pédagogique)
- Raphaël Maucuer, ESSCA School of management (Conseil d'administration)
- Anne-Ryslène Zaoual, Université d'Artois (Commission pédagogique)

Bourses de mobilité

Dans le cadre de sa politique de soutien à la francophonie, l'AIMS finance des bourses de mobilité, permettant aux chercheurs internationaux francophones des continents africain, sud-américain et asiatique de pouvoir participer à la conférence. La bourse couvre l'inscription à la conférence (directement prise en charge par l'AIMS) et les frais de déplacement dans la limite de 1000 euros (remboursés sur présentation d'un devis et d'une facture) de l'une des personnes dont la communication a été acceptée. En revanche, les frais d'hébergement ne sont pas pris en charge par l'AIMS. **L'AIMS ne procèdera à aucun remboursement des frais engagés en cas de non obtention du visa dans le délai nécessaire ou de refus de visa.**

Les chercheurs qui candidatent à cette bourse devront **cocher la case « candidat à la bourse de mobilité » lors de la soumission de leur communication.** Suite à l'évaluation des communications et des candidatures (la priorité sera donnée aux doctorants), la Présidente du CA et la trésorière de l'AIMS contacteront les bénéficiaires de cette bourse pour leur fournir les informations nécessaires.

Dates à retenir

Erratum pour le prix de thèse: 23 janvier minuit

- Au plus tard le 15 janvier 2024 à minuit heure française : **une date unique de remise des propositions pour**
  - les **communications** (texte intégral), y compris pour les **ST-AIMS**, via le site Internet de la conférence en vous connectant à votre espace auteur/évaluateur ;
  - les propositions de **tables rondes** par mail via csp@strategie-aims.com ;
  - les candidatures à **l'atelier doctoral** via atelier.doctoral@strategie-aims.com ;
  - les candidatures pour le **prix de thèse** via prix.these@strategie-aims.com ;
  - les candidatures pour le **prix de thèse eDBA** via prix.these.edba@strategie-aims.com.
- Début février 2024 : envoi des propositions aux évaluateurs ou notification d'un rejet aux auteurs du fait de critères formels, de non-appartenance au champ du management stratégique ou de plagiat.
- Au plus tard le 15 mars 2024 à minuit heure française **:** envoi des candidatures au **prix de la transformation pédagogique** via prix.transformation.pedagogique@strategie-aims.com
- 25 mars 2024 : notifications des acceptations ou rejets aux auteurs de communications
- 15 avril 2024 : annonce des finalistes du prix de la transformation pédagogique
- 18 avril 2024 **:** ouverture des inscriptions sur le site de l'AIMS dans l'espace dédié à la conférence
- 2 mai 2024 : remise des textes définitifs
- 6 mai 2024 : **date limite d'inscription pour les auteurs, les participants à l'atelier doctoral, au prix de la transformation pédagogique et aux tables rondes**
- 15 mai 2024 : publication du programme
- 17 mai 2024 **: FIN des inscriptions**
- 3 juin 2024 : Doctoriades + activités pré-conférences
- 4 juin matin 2024 **:** Atelier doctoral + atelier « début de carrière » + activités pré-conférences
- 4 au 6 juin 2024 : XXXIII[ème] conférence de l'AIMS à Montréal

Nota

- Toute personne ayant une communication acceptée **s'engage à la présenter lors de la conférence**. Dans le cas de communications comprenant plusieurs auteurs, un des auteurs au moins s'engage à présenter la communication lors de la conférence.
- Toute personne soumettant une communication comme auteur principal ou comme co-auteur pour la conférence **accepte d'être sollicitée pour évaluer une ou deux communication(s)**.
- En soumettant une communication, les auteurs s'engagent à respecter les principes éthiques et déontologiques de l'AIMS (https://www.strategie-aims.com/aims/ethique/).
- Toutes les propositions de communication seront téléchargées directement sur le site de l'AIMS. **Aucun téléchargement sur le site ne sera possible après la date limite**. Les communications reçues directement par email ne seront pas considérées.

L'équipe montréalaise de la conférence

Nancy Aumais ; Majdi Ben Selma ; Hela Chebbi ; Caroline Coulombe ; Julie Delisle ; Alice Friser (UQO) ; Olivier Germain ; Ziad Guedri ; Nathalie Lemieux ; Ewan Oiry; Anne-Laure Saives ; David Sanson (Dauphine-PSL et UQAM) ; Garance Schvartz ; Viviane Sergi ; Carène Tchuinou Tchouwo ; Mélanie Trottier ; Sondès Turki.

École des Sciences de la Gestion de l'Université du Québec à Montréal (ESG-UQAM)

Le comité scientifique de la conférence

Le comité scientifique est constitué des membres du Conseil d'Administration de l'AIMS ainsi que de certains membres de l'équipe montréalaise.

Amel Attour (Université Côte d'Azur - CA AIMS) ; Nancy Aumais (ESG-UQAM) ; Cécile Ayerbe (Université Côte d'Azur - CA AIMS) ; Pierre-Jean Barlartier (EDHEC - CA AIMS) ; Majdi Ben Selma (ESG-UQAM) ; Céline Bérard (Université Lyon 2 - CA AIMS) ; Sébastien Brion (Aix Marseille Université - CA AIMS) ; Guillaume Carton (emlyon business school - CA AIMS) ; Vincent Chauvet (Université de Toulon - CA AIMS) ; Hela Chebbi (ESG-UQAM); Wafi Chtourou (IHEC Carthage - CA AIMS) ; Cédric Dalmasso (Mines Paris Tech - CA AIMS- ; Albert David (Université Paris-Dauphine PSL - CA AIMS) ; Olivier Germain (ESG-UQAM) ; Ziad Guedri (ESG-UQAM) ; Caroline Hussler (iaelyon – CA AIMS) ; Raphaël Maucuer (ESSCA School of Management - CA AIMS); Nicola Mirc (Toulouse School of Management - CA AIMS) ; Ewan Oiry (ESG-UQAM) ; David Sanson (Paris-Dauphine PSL & ESG-UQAM); Véronique Schaeffer (Université de Strasbourg - CA AIMS) ; Fanny Simon Lee (Université Caen Normandie - CA AIMS) ; Mélanie Trottier (ESG-UQAM) ; Sondès Turki (ESG-UQAM); Viviane Sergi (ESG-UQAM) ; Isabelle Vandangeon-Derumez (Université d'Évry Val d'Essonne - Université Paris Saclay - CA AIMS).

Contact : aims2024@strategie-aims.com

Format des communications

Toute communication ne respectant pas le format ci-dessous (notamment le nombre de pages et l'anonymat) est susceptible d'être rejetée d'office

Indications aux auteurs :

La mise en page (format A4) devra prévoir des marges (supérieure, inférieure et latérale) de 2,5 cm. Le texte doit comporter entre 20 et 40 pages, y compris la bibliographie et les annexes. Il sera écrit en Times New Roman (12 points), en interligne double et sera justifié (aligné à gauche et à droite). Les pages numérotées seront sans en-tête ni pied de page.

Première page

La première page comprendra uniquement :

- le titre de l'article (Times 18 gras) ;
- un résumé à interligne simple d'environ 150 mots, contenant notamment l'objectif de la recherche, les éléments essentiels de son cadre théorique et méthodologique ainsi que ses principaux résultats (Times 12, justifié) ;
- un maximum de cinq (5) mots clés (Times 12).

Les communications seront anonymes et ne devront en aucun cas mentionner le nom et les coordonnées du ou des auteurs.

Le corps de la communication

Le texte, en interligne double, sera justifié (aligné à gauche et à droite) et devra être présenté de telle sorte que la hiérarchie des titres soit claire, ne dépassant pas 3 niveaux :

- niveau 1 : un chiffre (1. par exemple), titre en Times 12 gras et majuscules
- niveau 2 : deux chiffres (1.1. par exemple), sous-titres en Times 12 gras et petites majuscules
- niveau 3 : trois chiffres (1.1.1. par exemple), sous-titres en Times 12 gras

Les auteurs sont priés d'utiliser les styles *MS Word* appropriés (notamment pour les niveaux de titres ou sous-titres : Titre 1, 2, ...), d'éviter l'utilisation de caractères gras ou en italique, de ne pas souligner les titres, de limiter le nombre de notes (qui seront le cas échéant renvoyées en bas de page) et d'insérer les tableaux et figures dans le texte aux bons endroits.

À la suite de l'article, on fera successivement apparaître :

- les références bibliographiques, par ordre alphabétique des auteurs ;
- les éventuelles annexes désignées par des lettres.

Les tableaux et figures doivent être intégrés dans le texte, avoir un titre et être appelés dans le texte.
Les notes nécessaires seront mises en bas de page.

Les références

Les références dans le texte doivent être citées en mettant entre parenthèses les noms des auteurs et l'année de la référence. Les références ou citations de papiers non publiés sont à éviter.

Les références seront listées en fin d'article. Elles seront indiquées sur une page séparée intitulée « Références », selon le standard APA :

Pour un article :
Schildt, H., Mantere, S., & Cornelissen, J. (2020). Power in sensemaking processes. *Organization Studies*, 41(2), 241-265

Pour un chapitre dans un ouvrage :
Masterman, M. (1970). The nature of a paradigm. Criticism and the growth of knowledge, eds. I. Lakatos, and A. Musgrave.

Pour un ouvrage :
Jones, S. H., Adams, T. E., & Ellis, C. (2016). Handbook of autoethnography. Routledge.

Envoi de la communication sur le site de l'AIMS

Le nom du fichier doit être nommé de la façon suivante : votre nom, suivi de la première lettre de votre prénom et de l'extension DOC ou RTF. Par exemple, Max Weber soumettrait le fichier WEBERM.DOC.

Appels à communication pour les STAIMS

ST-AIMS 1 Acteurs, processus et pratiques de la transformation organisationnelle	**ST-AIMS 2** Blockchain et management des organisations : promesses, défis et enjeux	**ST-AIMS 3** Les métamorphoses des industries culturelles et créatives (ICC)
ST-AIMS 4 Contributions de l'approche par les microfondations à la recherche en Management Stratégique	**ST-AIMS 5** Entrepreneuriat et vulnérabilité(s) : parler vraiment de l'exclusion, bâtir des alternatives vivables et viables, accueillir la pluralité des mondes	**ST-AIMS 6** Ce que fait l'Anthropocène à nos pratiques en stratégie, organisation et management
ST-AIMS 7 (Re)penser les objets du management de manière critique : enjeux, défis et perspectives	**ST-AIMS 8** Collectifs inter-organisationnels et défis sociétaux	**ST-AIMS 9** L'éthique dans les nouvelles formes organisationnelles : quête de sens, vertus du manager, nouvelles valeurs et nouvelles pratiques
ST-AIMS 10 Le management stratégique de l'innovation au-delà des frontières organisationnelles	**ST-AIMS 11** MACCA Management : biens communs et enseignement du management	

ST-AIMS 1 : Acteurs, processus et pratiques de la transformation organisationnelle

Responsables :

Carton, Guillaume (emlyon business school) – carton@em-lyon.com

Besson, Patrick (emlyon business school) – pbesson@em-lyon.com

Alexander, Alexiev (ESSCA School of Management) – Alexander.ALEXIEV@essca.fr

Mots-clés : transformation organisationnelle – pratiques – processus – acteurs.

Appel à communications

Fort du succès de de la ST-AIMS Transformation Organisationnelle lors de la conférence 2023 de l'AIMS, nous convions la communauté AIMS de nouveau à explorer ce phénomène stratégique qui prend un rôle prépondérant depuis une vingtaine d'années (Besson, 2007; Besson et al., 2011; Besson & Rowe, 2011, 2012). Il s'accélère et s'amplifie tant se transformer est devenu un impératif stratégique.

Au cœur de ce processus, on retrouve des acteurs et des pratiques spécifiques que cette ST-AIMS appelle à étudier.

Le groupe de direction (conseil d'administration, comité exécutif, vice-présidents, parties prenantes externes) a un rôle spécifique dans les transformations organisationnelles (Hambrick, 1994). Il est raisonnable de penser que ce rôle est central. Épistémologiquement il est également important de mettre le groupe de direction à l'origine de la conception et de la conduite des transformations pour éviter toute réification (les structures, les outils, le digital) et pour ne pas survaloriser naïvement le rôle des acteurs non-membres du groupe de direction. Les dirigeants font la différence, pour le meilleur ou pour le pire, surtout en période de transformation.

Tout d'abord, le comité exécutif ou l'équipe de direction (*Top Management Team*) conçoit et conduit les transformations les plus radicales (Besson, 2007; Kotter, 1995; Tichy, 1983) ; le conseil d'administration en est le garant (Boivie et al., 2021; Westphal & Fredrickson, 2001), et les différents conseillers internes ou externes à l'organisation (Alexiev et al., 2010) font également partie de la constellation des individus au cœur des décisions stratégiques (Ma & Seidl, 2018). De leur côté, les managers intermédiaires (*middle-managers*) sont plutôt chargés de l'exécution et de la mise en place des transformations (Weiser et al., 2020).

Dans la ligne de la théorie des *Upper Echelons* (Hambrick & Mason, 1984), la recherche académique a produit de nombreux travaux sur ces acteurs, notamment sur leur démographie et leur composition (Carpenter et al., 2004; Finkelstein & Hambrick, 1996). Mieux comprendre le rôle porté par les acteurs du groupe de direction dans la transformation organisationnelle invite à se focaliser sur comment ils délibèrent et s'organisent pour concevoir et conduire les transformations organisationnelles : que font-ils pendant une transformation organisationnelle ? qui discute avec qui ? comment s'organisent-ils pour le faire ? dans quelles instances les discussions se déroulent-elles ? En situation de transformation, comment se construit la relation entre le conseil d'administration et le comité exécutif (voir notamment Boivie et al., 2021; Luciano et al., 2020) ?

La littérature montre qu'il existe différents types de transformation organisationnelle, qu'on peut par exemple distinguer par leur niveau de radicalité (Gersick, 1991). Dans ce cadre-là, et donc suivant la transformation à l'œuvre, il semble intéressant d'interroger le processus par lequel la transformation a lieu. Par exemple, quel est le rôle du contexte qui mène à des transformations organisationnelles, que ce soit des crises externes comme les crises financières (Dowell et al., 2011) ou les crises sanitaires (Wenzel et al., 2021) ou des crises internes (endettement, retards de production, éviction du dirigeant, mais aussi grèves, échec d'un produit, retrait d'un pays…) ? À quel moment du processus de transformation le groupe de direction générale intervient-il ? Qu'y fait-il ? Quels sont les liens entre les différents niveaux organisationnels pendant une transformation (environnement, organisation, groupe de direction) ?

Enfin, il semble intéressant d'observer les pratiques à l'œuvre lors des transformations. On peut par exemple penser aux changements des membres de la direction générale, notamment du dirigeant, qui ont lieu durant les transformations (Virany et al., 1992; Wiersema & Bantel, 1993), aux mécanismes de prise de décision (Eisenhardt & Zbaracki, 1992), aux choix d'allocation de ressources (Tushman & O'Reilly III, 1996), etc.

Dans cet appel à communication sont particulièrement valorisées les études de cas qualitatives qui permettent de contextualiser la transformation en cours, notamment les études de cas longitudinales (Doz & Wilson, 2017; Pettigrew, 1985), ainsi que les approches multi-niveaux (Mintzberg & Waters, 1982). La collecte de données primaires, que ce soit par ethnographie, *shadowing*, entretiens, etc. est également favorisée (e.g., Harvey et al., 2017). Il y a en effet un véritable enjeu empirique pour faire avancer la connaissance sur ce phénomène majeur de la transformation.

Enfin, la compréhension de la transformation organisationnelle peut reposer sur différentes théories, que ce soit des approches plutôt sociologiques (sociologie du pouvoir par exemple), des théories de la transformation organisationnelle (e.g., théorie de l'équilibre ponctué, écologie des populations, capacités dynamiques, etc.) (Besson & Rowe, 2011 ; Rowe et al., 2017), ou les théories habituellement mobilisées pour la compréhension du fonctionnement des groupes de directions (*upper echelon theory*, théorie positive de l'agence, théorie comportementale de la firme, etc.).

Références

Alexiev, A. S., Jansen, J. J., Van den Bosch, F. A., & Volberda, H. W. (2010). Top management team advice seeking and exploratory innovation: The moderating role of TMT heterogeneity. *Journal of Management Studies*, *47*(7), 1343–1364.

Besson, P. (2007). La transformation organisationnelle. In *Comités exécutifs : Voyage au cœur de la dirigeance*, Edition d'Organisation, pp. 518–525.

Besson, P., Heckmann, H., Petitbon, F., Rodriguez, J., & Tessier, E. (2011). *Conduire la transformation: Faut-il «mettre le feu» pour transformer son entreprise?* Dunod.

Besson, P., & Rowe, F. (2011). Perspectives sur le phénomène de la transformation organisationnelle. *Systèmes d'information & Management*, *16*(1), 3–34.

Besson, P., & Rowe, F. (2012). Strategizing information systems-enabled organizational transformation: A transdisciplinary review and new directions. *The Journal of Strategic Information Systems*, *21*(2), 103–124. https://doi.org/10.1016/j.jsis.2012.05.001

Boivie, S., Withers, M. C., Graffin, S. D., & Corley, K. G. (2021). Corporate Directors' Implicit Theories of the Roles and Duties of Boards. *Strategic Management Journal*, *n/a*(n/a). https://doi.org/10.1002/smj.3320

Carpenter, M. A., Geletkanycz, M. A., & Sanders, W. G. (2004). Upper Echelons Research Revisited: Antecedents, Elements, and Consequences of Top Management Team Composition. *Journal of Management*, *30*(6), 749–778. https://doi.org/10.1016/j.jm.2004.06.001

Dowell, G. W. S., Shackell, M. B., & Stuart, N. V. (2011). Boards, CEOs, and surviving a financial crisis: Evidence from the internet shakeout. *Strategic Management Journal*, *32*(10), 1025–1045.

Doz, Y. L., & Wilson, K. (2017). *Ringtone: Exploring the Rise and Fall of Nokia in Mobile Phones*. Oxford University Press.

Eisenhardt, K. M., & Zbaracki, M. J. (1992). Strategic decision making. *Strategic Management Journal*, *13*(S2), 17–37.

Finkelstein, S., & Hambrick, D. (1996). Strategic leadership. *St. Paul: West Educational Publishing*.

Gersick, C. J. G. (1991). Revolutionary change theories: A multilevel exploration of the punctuated equilibrium paradigm. *Academy of Management Review*, *16*(1), 10–36.

Hambrick, D. C. (1994). *Top management groups: A conceptual integration and reconsideration of the "team" label (In BM Staw & LL Cummings (Eds.), Research in organizational behaviour ed., Vol. 16, pp. 171-213): Greenwich*. CT: JAI Press.

Hambrick, D. C., & Mason, P. A. (1984). Upper echelons: The organization as a reflection of its top managers. *Academy of Management Review*, *9*(2), 193–206.

Harvey, S., Currall, S. C., & Hammer, T. H. (2017). Decision diversion in diverse teams: Findings from inside a corporate boardroom. *Academy of Management Discoveries*, *3*(4), 358–381.

Kotter, J. P. (1995). Leading change: Why transformation efforts fail. *Harvard Business Review*.

Luciano, M. M., Nahrgang, J., & Shropshire, C. (2020). Strategic Leadership Systems: Viewing Top Management Teams and Boards of Directors From a Multiteam Systems Perspective. *Academy of Management Review*, *45*(3), 675–701. https://doi.org/10.5465/amr.2017.0485

Ma, S., & Seidl, D. (2018). New CEOs and their collaborators: Divergence and convergence between the strategic leadership constellation and the top management team. *Strategic Management Journal*, *39*(3), 606–638. https://doi.org/10.1002/smj.2721

Mintzberg, H., & Waters, J. A. (1982). Tracking Strategy in an Entrepreneurial Firm1. *Academy of Management Journal*, *25*(3), 465–499. https://doi.org/10.2307/256075

Pettigrew, A. (1985). *The Awakening Giant: Continuity and Change in Imperial Chemical Industries*. Wiley-Blackwell.

Rowe, F., Besson, P., & Hemon, A. (2017). Socio-technical inertia, dynamic capabilities and environmental uncertainty: Senior management views and implications for organizational transformation, In Proceedings of the 25th *European Conference on Information Systems* (ECIS), Guimarães, Portugal, June 5-10, 2017 (pp. -). ISBN 978-989-20-7655-3 Research Papers. http://aisel.aisnet.org/ecis2017_rp/27

Tichy, N. M. (1983). *Managing strategic change: Technical, political, and cultural dynamics*. John Wiley & Sons.

Tushman, M. L., & O'Reilly III, C. A. (1996). Ambidextrous organizations: Managing evolutionary and revolutionary change. *California Management Review*, *38*(4), 8–29.

Virany, B., Tushman, M. L., & Romanelli, E. (1992). Executive succession and organization outcomes in turbulent environments: An organization learning approach. *Organization Science*, *3*(1), 72–91.

Weiser, A.-K., Jarzabkowski, P., & Laamanen, T. (2020). Completing the adaptive turn: An integrative view of strategy implementation. *Academy of Management Annals*, *14*(2), 969–1031.

Wenzel, M., Stanske, S., & Lieberman, M. B. (2021). Strategic responses to crisis. *Strategic Management Journal*, *42*(2), O16–O27. https://doi.org/10.1002/smj.3161

Westphal, J. D., & Fredrickson, J. W. (2001). Who directs strategic change? Director experience, the selection of new CEOs, and change in corporate strategy. *Strategic Management Journal*, *22*(12), 1113–1137. https://doi.org/10.1002/smj.205

Wiersema, M. F., & Bantel, K. A. (1993). Top management team turnover as an adaptation mechanism: The role of the environment. *Strategic Management Journal*, *14*(7), 485–504. https://doi.org/10.1002/smj.4250140702

ST-AIMS 2 : Blockchain et management des organisations : promesses, défis et enjeux

Responsables

Francisco-Javier (Xavier) Olleros (Responsable Principal) – Université du Québec à Montréal, École des sciences de gestion) – olleros.javier@uqam.ca

Majlinda Zhegu – Université du Québec à Montréal, École des sciences de gestion – zhegu.majlinda@uqam.ca

Carène Tchuinou Tchouwo – Université du Québec à Montréal, École des sciences de gestion – tchuinou_tchouwo.carene@uqam.ca

Catherine Beaudry – Polytechnique Montréal, Chaire de recherche du Canada en gestion et en économie de l'innovation – catherine.beaudry@polymtl.ca

Mots-clés : blockchain – technologies émergentes – management – écosystème – innovation ouverte – promesses – défis

Appel à communications

Les technologies émergentes telles que la blockchain, l'Intelligence artificielle (IA), l'Internet des objets (IoT)et bien d'autres sont en train de remodeler radicalement notre monde. Elles ont le pouvoir de transformer nos sociétés, nos économies et notre environnement d'une manière jamais vue auparavant, offrant des solutions novatrices pour relever les nombreux défis auxquels sont confrontés les écosystèmes contemporains.

En particulier, la blockchain est une technologie révolutionnaire qui a fait son apparition il y a plus d'une décennie avec la création du Bitcoin (Nakamoto, 2009). Initialement reléguée au rôle de mécanisme cryptographique pour la diffusion du bitcoin et des transactions de cryptomonnaies (Naughton, 2016; Islam et al., 2019), elle a depuis lors, suscité un vif intérêt dans de nombreux secteurs tels que la gestion de la chaîne d'approvisionnement (Saberi et al., 2019; Kshetri, 2018) ou l'Internet des objets (IoT) (Jaoude et Saade, 2019; Novo, 2018; Reyna et al., 2018). Un récent rapport de Statista (2023), indique que le marché mondial de la blockchain a connu une croissance rapide au cours des trois dernières années et qu'il devrait dépasser 39 milliards de dollars d'ici 2025. Cette croissance peut être attribuée à la capacité de la blockchain à créer une plateforme multipartite transparente et fiable pour les transactions numériques et les processus qui fonctionnent sans intermédiaires (Tandon et al., 2021; Böhme et al., 2015; Iansiti and Lakhani, 2017; Yli-Huumo et al., 2016). En matière de gestion de la chaîne d'approvisionnement par exemple, la blockchain est réputée ouvrir la voie à une gestion plus transparente et efficace des ressources naturelles. Elle crée des registres immuables et décentralisés qui permettent de tracer la provenance des matériaux, des produits et des transactions. Cette transparence révolutionne la manière dont les chaînes d'approvisionnement sont gérées, luttant contre l'exploitation illégale, garantissant la traçabilité des produits et minimisant l'impact environnemental et l'intervention d'intermédiaires (Srivastava et Dashora, 2022; Yontar, 2023; Arkeman et al., 2023). Également, les contrats intelligents, qui constituent un élément essentiel de l'architecture blockchain, peuvent être utilisés pour créer et exécuter des transactions contractuelles entre plusieurs organisations, sans intermédiaires et soumises à des règles ou critères prédéterminés (Mendling et al., 2018; Yli-Huumo et al., 2016). Ces contrats intelligents peuvent par exemple permettre de déclencher automatiquement le paiement d'un fournisseur, dès qu'une livraison est confirmée. Par ailleurs, la blockchain crée un haut degré de transparence et de confiance,

car il est difficile de falsifier ou de modifier les données une fois qu'elles y ont été enregistrées. En conséquence, elle peut réduire les risques de fraude ou d'erreur dans les transactions commerciales et créer des systèmes de gestion des identités plus robustes, améliorant ainsi la sécurité et la confidentialité des données personnelles.

Toutefois, au-delà des applications spécifiques, le rôle de la blockchain réside également dans sa capacité à générer de nouvelles approches et à stimuler l'innovation collaborative. Par exemple, elle peut être utilisée pour établir la confiance entre les parties prenantes impliquées dans des collaborations internationales, en particulier dans des domaines où la confiance est essentielle, comme la chaîne d'approvisionnement ou le partage de propriété intellectuelle (Wan et al., 2022; Kotongo et Bennis, 2022). Aussi, étant donné que les entreprises ne disposent pas encore de toutes les compétences nécessaires dans ce domaine, la plupart des projets sur le sujet sont réalisés en collaboration avec d'autres parties, principalement des partenaires informatiques (Teodorescu et Korchagina, 2021).

Il est toutefois important de noter que les technologies émergentes telles que la blockchain ne sont pas une panacée et qu'elles ne sont pas exemptes de défis. Les préoccupations concernant la vie privée des données, la sécurité, l'éthique, le manque de réglementation, le manque de compétences et l'accès inéquitable aux avantages de ces technologies doivent être abordées de manière proactive pour garantir qu'elles contribuent réellement à la durabilité des écosystèmes (Srivastava et Dashora, 2022). Précisément, la blockchain nécessite une adoption généralisée pour être efficace. En effet, pour tirer pleinement parti des avantages de la blockchain, de nombreuses organisations doivent l'adopter, ce qui peut être un processus coûteux et complexe. De plus, la collaboration entre les différentes parties prenantes est essentielle, ce qui peut être difficile à réaliser dans certaines industries. Par ailleurs, le processus de minage suscite des inquiétudes en matière de consommation d'énergie (Bauk, 2023; Alofi et al., 2022). La blockchain peut également avoir un impact sur les modèles commerciaux traditionnels. Les contrats intelligents permettent d'automatiser les transactions, ce qui peut perturber les intermédiaires traditionnels. Par exemple, dans l'industrie de l'assurance, les contrats intelligents pourraient automatiser le processus de règlement des sinistres, éliminant ainsi le besoin d'agents d'assurance.

En somme, bien qu'une telle technologie offre des opportunités significatives, il est également essentiel de considérer les différentes préoccupations qu'elle soulève pour une adaptation et une prise d'action efficace des organisations.

Cette ST-AIMS propose ainsi de favoriser le dialogue non seulement autour des applications et des promesses de la blockchain, mais aussi des enjeux et des défis qu'elle soulève en matière de management des organisations. Elle permettra de comprendre les différentes approches théoriques mobilisées qui participent à la construction de la réflexion autour de ce champ de recherche. L'objectif est de susciter des recherches autour des thématiques portant sur la façon dont les organisations doivent s'adapter et repenser leurs modèles d'affaires en considérant à la fois les possibilités et les défis associés cette technologie.

De manière non exhaustive, les thématiques suivantes peuvent s'inscrire dans cette ST-AIMS.

- L'impact de la blockchain, des contrats intelligents et des DAOs (Decentralized Autonomous Organizations) sur les modèles traditionnels de management;
- La blockchain et l'émergence de nouveaux modèles d'affaires;
- Les applications de la blockchain dans la gestion des chaînes d'approvisionnement;
- La blockchain au sein des pays émergents ou en développement;
- La blockchain et l'innovation collaborative;
- La réglementation de la blockchain;

- Le rôle de la blockchain, des contrats intelligents et des DAOs (Decentralized Autonomous Organizations) en contexte de gestion de crise;
- Les possibles synergies entre la blockchain, les contrats intelligents et les DAOs avec l'intelligence artificielle, la robotique et le métavers;
- Le rôle optimal des jetons (transférables ou non transférables; fongibles ou non fongibles) dans la gouvernance des DAOs et dans l'évolution de leurs écosystèmes.

Références

Abou Jaoude, J. et R. G. Saade (2019), Blockchain applications–usage in differendomains, *IEEE Access*, *7*, 45360-45381.

Alofi, A., Bokhari, M. A., Bahsoon, R. et R. Hendley (2022), Optimizing the energy consumption of blockchain-based systems using evolutionary algorithms: A new problem formulation, *IEEE Transactions on Sustainable Computing*, *7* : 4, 910-922.

Arkeman, Y., Hidayah, N. J., Suharso, A., Adhzima, F. et T. Kusuma (2023), Implementation of artificial intelligence and blockchain in agricultural supply chain management, *The International Society for Southeast Asian Agricultural Sciences*, *29* : 1,135-149.

Bauk, S. (2023), Blockchain Principles and Energy Consumption Concerns, In : *2023 27th International Conference on Information Technology (IT,) IEEE,* 1-5.

Böhme, R., Christin, N., Edelman, B. et T. Moore (2015), Bitcoin: Economics, technology, and governance, *Journal of Economic Perspectives*, *29* : 2, 213-238.

Iansiti, M. et K. R. Lakhani (2017), The truth about blockchain, *Harvard Business Review*, *95* : 1, 118-127.

Islam, A. N., Mäntymäki, M. et M. Turunen (2019), Why do blockchains split? An actor-network perspective on Bitcoin splits, *Technological Forecasting and Social Change*, *148*, 119743.

Kotongo, K. A. et I. Bennis (2022), Blockchain Application Methodology for Improving Trust in the Collaborative Supply Chain, *in* International Conference on Smart Applications and Data Analysis, Cham: Springer International Publishing, 379-387.

Kshetri, N. (2018), 1 Blockchain's roles in meeting key supply chain management objectives, *International Journal of Information Management*, *39*, 80-89.

Mendling, J., Weber, I., Aalst, W. V. D., Brocke, J. V., Cabanillas, C. et al. (2018), Blockchains for business process management-challenges and opportunities, *ACM Transactions on Management Information Systems (TMIS)*, *9* : 1, 1-16.

Nakamoto, S. (2009), Bitcoin: A peer-to-peer electronic cash system.

Naughton, J. (2016), Is Blockchain the most important IT invention of our age, *The Guardian*, *24*.

Novo, O. (2018), Blockchain meets IoT: An architecture for scalable access management in IoT, *IEEE Internet of Things Journal*, *5* : 2, 1184-1195.

Reyna, A., Martín, C., Chen, J., Soler, E. et M. Díaz (2018), On blockchain and its integration with IoT, Challenges and opportunities, *Future generation computer systems*, *88*, 173-190.

Saberi, S., Kouhizadeh, M., Sarkis, J. et L. Shen (2019), Blockchain technology and its relationships to sustainable supply chain management, *International Journal of Production Research*, *57* : 7, 2117-2135.

Srivastava, A. et K. Dashora (2022), Application of blockchain technology for agrifood supply chain management: a systematic literature review on benefits and challenges, *Benchmarking: An International Journal*, *29* : 10, 3426-3442.

Statista (2023, septembre), Size of the blockchain technology market worldwide in 2018 and 2019, with forecasts from 2020 to 2025. En ligne sur: https://www.statista.com/statistics/647231/worldwide-blockchain-technology-market-size/

Tandon, A., Kaur, P., Mäntymäki, M. et A. Dhir (2021), Blockchain applications in management: A bibliometric analysis and literature review, *Technological Forecasting and Social Change*, *166*, 120649.

Teodorescu, M. et E. Korchagina (2021), Applying blockchain in the modern supply chain management: Its implication on open innovation, *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, *7* : 1, 80.

Wan, Y., Gao, Y. et Y. Hu (2022), Blockchain application and collaborative innovation in the manufacturing industry: Based on the perspective of social trust, *Technological Forecasting and Social Change*, 177, 121540.

Yli-Huumo, J., Ko, D., Choi, S., Park, S. et K. Smolander (2016), Where is current research on blockchain technology? A systematic review, *PloS ONE*, *11* : 10, e0163477.

Yontar, E. (2023), The role of blockchain technology in the sustainability of supply chain management: gray based dematel implementation, *Cleaner Logistics and Supply Chain*, 100113.

ST-AIMS 3 : Métamorphoses des industries culturelles et créatives (ICC)

Responsables :

Pierre Roy, Université de Montpellier - Montpellier Management, laboratoire MRM, Maître de conférences pierre.roy@umontpellier.fr

Estelle Pellegrin-Boucher, (Université de Montpellier - Montpellier Management, laboratoire MRM, Maître de conférences HDR) estelle.boucher@umontpellier.fr

Arthur Caré (Université de Tours, IAE de Tours, laboratoire VALLOREM, Maître de conférences) arthur.care@univ-tours.fr

Mickael Peiro (IUT Paul Sabatier, IUT3 de Toulouse-Auch-Castres, laboratoire LGTO, Maître de conférences) mickael.peiro@iut-tlse3.fr

Mots-clés : Industries Culturelles et Créatives (ICC) – Transformations - Business Model - Tensions - Organisation

Appel à communications

Cette ST-AIMS propose d'étudier les métamorphoses des Industries Culturelles et Créatives (ICC) afin de comprendre et d'analyser leurs développements historiques, leurs évolutions en cours et perspectives futures. Elle invite les chercheur.e.s en sciences de gestion à explorer la manière dont les parties prenantes conçoivent, produisent, diffusent et consomment au sein de ces industries. Elle encourage également les recherches observant les expérimentations alternatives émergentes, à l'intérieur ou aux marges des modèles dominants. Bien que non exhaustifs et surtout non limitatifs, cette ST-AIMS souhaite apporter des éléments de réflexion et de réponses aux axes suivants : les métamorphoses des Business Models dans les ICC (1) ; les métamorphoses des ICC et leurs impacts sur le travail et l'organisation (2) ; les métamorphoses sociales et politiques des produits culturels et créatifs (3) ; la gestion des tensions organisationnelles et stratégiques face aux métamorphoses des ICC (4).

Avec des recettes d'un montant de 2 250 milliards de dollars, les secteurs culturels et créatifs (livre, jeux vidéo, musique, cinéma, journaux et magazines, spectacle vivant, télévision, arts visuels, architecture, etc.) représentent 3% du PIB mondial et emploient 29,5 millions de personnes (Source: Investir dans la créativité, Unesco, 2018). Le premier axe de cette ST-AIMS s'attache à analyser **les métamorphoses des Business Models dans les ICC.** À des rythmes différents et sur des périmètres spécifiques, la transformation numérique bouleverse cependant tous les secteurs des ICC (Snowball *et al.*, 2022). Les recherches attendues ambitionnent ici de montrer les impacts des évolutions technologiques sur les ICC (Delacour et Leca, 2011; Chesbrough et Rosenbloom, 2002 ; Colombo *et al.*, 2016 ; Landoni *et al.*, 2020 ; Tellier, 2021), mais également comment les plateformes de streaming et biens/services à abonnement ont changé la façon dont nous accédons aux contenus culturels, influençant les stratégies de monétisation des industriels autant que les comportements des utilisateur.trice.s. et des client.e.s. La création de valeur client liée à ces transformations pourra être ainsi explorée. En parallèle, seront vivement encouragées les recherches portant sur des modèles économiques alternatifs (innovation ouverte, économie collaborative, économie circulaire, production et diffusion autonome, modèle libre, *etc*.) permettant une accessibilité plus importante des contenus culturels ou encore une meilleure prise en compte des parties prenantes.

Les ICC se sont également saisies ces dernières années des technologies afin d'innover autant dans les produits proposés, que dans leurs processus de production. Les recherches attendues s'intéressent ici à la généralisation du streaming et des modèles numériques de diffusion, au développement de l'Intelligence Artificielle et l'utilisation d'algorithmes divers, aux plateformes de contenus générés par les utilisateur.trice.s, aux expériences interactives et immersives (Réalité Virtuelle et Augmentée), à la dématérialisation des produits ou encore à la production en masse et la mondialisation des contenus culturels. Ainsi, le deuxième axe de cette thématique s'attache à analyser les **métamorphoses des ICC et leurs impacts sur le travail et l'organisation.** Il s'agira ici d'observer plus particulièrement les pratiques de travail au sein des ICC (travail à distance, collaboration numérique, méthode agile, période de "crunch", *etc*.) ainsi que les conséquences des évolutions sociales, technologiques et économiques sur les relations sociales, les métiers et l'organisation (Schiemer *et al.*, 2023). En parallèle, seront vivement encouragées les recherches en perspectives critiques s'intéressant aux stratégies de résistance et aux nouveaux modes d'organisation en marge et/ou au sein des ICC (Keogh et Abraham, 2022 ; Larsen, 2017 ; Malik *et al.*, 2017).

Au cours des vingt-cinq dernières années, nombreux.ses sont celles et ceux qui ont souligné l'intérêt d'utiliser la fiction dans l'exploration des mondes et des réalités organisationnelles (Savage *et al.*, 2018). La littérature, le cinéma et la musique ont fait l'objet de nombreux travaux scientifiques (Aroles et Granter, 2019 ; Culié *et al.*, 2022 ; Czarniawska-Joerges et De Monthoux, 2005 ; Tellier, 2021), démontrant le caractère politique et performatif de la fiction, tout autant que son ancrage fort dans les sciences de gestion. Le troisième axe de cette thématique s'attache ainsi à analyser les **métamorphoses sociales et politiques des produits culturels et créatifs**. L'usage de la fiction peut alors être un outil pédagogique foisonnant pour les enseignant.es et chercheur.es en sciences de gestion (Tellier, 2020 ; Szpirglas, 2023), autant qu'un outil critique au service de la déconstruction des idées et l'élargissement des possibles (Engelibert, 2019 ; Panayiotou, 2010 ; Rhodes et Parker, 2008), mais encore un outil méthodologique pertinent pour étudier les phénomènes sociaux émergents et historiques (Debenedetti et Perret, 2022 ; Grimand, 2022 ; Miko-Schefzig *et al.*, 2022). Réciproquement, cette partie ambitionne de comprendre les impacts des politiques locales et territoriales sur la production culturelle et créative des acteurs (Baillargeon, 2018 ; Wu et Lin, 2021 ; Zhao *et al.*, 2013), en analysant les composantes conjoncturelles et structurelles incitant ou non les acteurs à s'investir dans la production de contenus culturels et créatifs (Porfírio *et al.*, 2016 ; Oakley, 2006).

L'association des termes "Industrie", "Culturel" et "Créatif" n'est pas sans poser de questionnements quant à leur juxtaposition, leur assemblage ou leur confrontation (Alacovska et Kärreman, 2023 ; Austin *et al.*, 2022). Ce dernier axe propose d'étudier **la gestion des tensions organisationnelles et stratégiques face aux métamorphoses des ICC.** En effet, les entreprises en place au sein des industries culturelles et créatives sont soumises à des tensions entre les objectifs économiques, sociaux et écologiques (Aroles *et al.*, 2022 ; Durand et Jourdan, 2012). Des recherches s'intéressent à la gestion des tensions : individuel *versus* collectif, court terme *versus* long terme, efficience de l'organisation *versus* résilience des systèmes (Hahn *et al.*, 2015 ; van Bommel, 2018). Nous sommes convaincus que les spécificités des ICC et les métamorphoses en cours et à venir participent à l'émergence et au développement de tensions particulières : tradition *versus* modernité, numérique *versus* physique, individu *versus* collectif (Simon et Tellier, 2020 ; Giangreco *et al.*, 2021). Cet axe permettra de mettre en lumière ces différentes tensions, d'étudier les stratégies des acteurs qui y sont confrontés, mais

également d'aborder les thèmes de la responsabilité sociétale des ICC, ainsi que leurs conséquences sur les populations.

La liste des thématiques présentées est non exhaustive et n'a que pour objectif de montrer le champ riche et fécond de l'analyse des ICC, d'autant plus dans une période de métamorphoses tant organisationnelles, culturelles, sociales, économiques, politiques que technologiques. Les chercheur.es en sciences de gestion et en stratégie sont alors invité.es à soumettre leur recherche en cours. Toutes les méthodologies, les formats d'écriture, cadres analytiques et théoriques sont les bienvenus tant qu'ils respectent les cadres de l'AIMS.

Pour conclure, Montréal étant une ville capitale au sujet des ICC, les organisateur.trices prévoient une session d'une demi-journée de découverte et d'échanges avec l'ensemble des participant.es et la communauté AIMS sur la question de l'impact de l'IA sur la production de contenu vidéo-ludique et/ou vidéo. (Plus d'informations à venir).

Références :

Aroles, J., Hassard, J., & Hyde, P. (2022). 'Culture for Sale': The Effects of Corporate Colonization on the UK Museum Sector. *Organization Studies*, 43(3), 347–368.

Aroles, J., Clegg, S., & Granter, E. (2019). Death and the Penguin: Modularity, alienation and organising. *Culture and Organization*, *25*(2), 104-117.

Alacovska, A., & Kärreman, D. (2023). Tormented Selves: The social imaginary of the tortured artist and the identity work of creative workers. *Organization Studies*, 44(6), 961–985.

Austin, R., Hjorth, D., & Hessel, S. (2018). How Aesthetics and Economy Become Conversant in Creative Firms. *Organization Studies*, 39(11), 1501–1519.

Baillargeon D. (2018). Connecting Strategic Practices, Regionality and Institution: A Ventriloquism Perspective on Creativity in Agencies. *M@n@gement*, *21*(2), 913-943.

Busson A. & Evrard Y. (2013), *Les industries culturelles et créatives : économie et stratégie*, Vuibert.

Caves R.E. (2002), *Creative industries: contracts between art and commerce*, Harvard University Press.

Chesbrough, H., & Rosenbloom, R. S. (2002). The role of the business model in capturing value from innovation: evidence from Xerox Corporation's technology spin-off companies. *Industrial and corporate change*, *11*(3), 529-555.

Colombo, M. G., Cumming, D., Mohammadi, A., Rossi-Lamastra, C., & Wadhwa, A. (2016). Open business models and venture capital finance. *Industrial and Corporate Change*, *25*(2), 353-370

Culié, J. D., Meyer, V., & Philippe, X. (2022). Listening to the call of boredom at work: A Heideggerian journey into Michel Houellebecq's novels. *Organization*, *29*(5), 839-873.

Czarniawska-Joerges, B. & De Monthoux, P. (2005). *Good novels, better management: Reading organizational realities in fiction*. Routledge.

Debenedetti, S., & Perret, V. (2022). In Mondovino veritas? Politique (s) du film documentaire pour la recherche critique en management. *M@ n@ gement*, *25*(1), 1a-40a.

Delacour H., & Leca B. (2011). The Decline and Fall of the Paris Salon: a Study of the Deinstitutionalization Process of a Field Configuring Event in the Cultural Activities. *M@n@gement*, *14*(1), 47-78.

Durand, R., & Jourdan, J. (2012). Jules or Jim: Alternative conformity to minority logics. *Academy of Management Journal*, *55*(6), 1295-1315.

Engélibert, J. P. (2019). *Fabuler la fin du monde : la puissance critique des fictions d'apocalypse*. La découverte.

Giangreco A., Slavich B., Piazza A., Castellucci F., & Mohadjer C. (2021). The Role of Celebrity and Status in the Performance–Pay Relationship: Evidence from the 'Big Five' European Football Leagues. *M@n@gement*, *24*(1), 1-16.

Grimand, A. (2022). Appropriation et construction du sens au travail : Les leçons de management de Gaston Lagaffe. *Revue française de gestion*, *48*(2), 105-124.

Hahn, T., Pinkse, J., Preuss, L., Figge, F. (2015), Tensions in Corporate Sustainability: Towards an Integrative Framework. *Journal of Business Ethics*, n° 127, 297 316.

Keogh, B., & Abraham, B. (2022). Challenges and opportunities for collective action and unionization in local games industries. *Organization*, 0(0).

Landoni, P., Dell'era, C., Frattini, F., Petruzzelli, A. M., Verganti, R., & Manelli, L. (2020). Business model innovation in cultural and creative industries: Insights from three leading mobile gaming firms. *Technovation*, 92, 102084.

Larsen, G. (2017). 'It's a man's man's man's world': Music groupies and the othering of women in the world of rock. *Organization*, 24(3), 397–417.

Malik, S., Chapain, C., & Comunian, R. (2017). Rethinking cultural diversity in the UK film sector: Practices in community filmmaking. *Organization*, 24(3), 308–329.

Miko-Schefzig, K., Learmonth, M., & McMurray, R. (2022). A different way of looking at things: The role of social science film in organisation studies. *Organization*, *29*(4), 653-672.

Oakley K. (2006) 'Include Us Out – Economic Development and Social Policy in the Creative Industries', *Cultural Trends* 15(4): 255–73.

Panayiotou, A. (2010). 'Macho' managers and organizational heroes: competing masculinities in popular films. *Organization*, *17*(6), 659-683.

Parmentier G. & Gandia R. (2016), "Gérer l'ouverture dans un business model multiface : le cas du jeu vidéo en ligne", *Revue Française de Gestion*, n°254, p. 107-128.

Pellegrin-Boucher, E. & Roy, P. (2018), "Selling Coopetition Dynamics: The case of Architecture Companies", *Management international*, vol. 23, p. 1-12

Pellegrin-Boucher E. & Roy P. (2020), Innovation in the cultural and creative industries, Wiley

Porfírio, J. A., Carrilho, T., & Mónico, L. S. (2016). Entrepreneurship in different contexts in cultural and creative industries. *Journal of Business Research*, *69*(11), 5117-5123.

Rhodes, C. & Parker, M. (2008). Images of organizing in popular culture. *Organization*, *15*(5), 627-637.

Savage, P., Cornelissen, J. P. & Franck, H. (2018). Fiction and organization studies. *Organization studies*, *39*(7), 975-994.

Schiemer, B., Schüßler, E., & Theel, T. (2023). Regulating Nimbus and Focus: Organizing Copresence for Creative Collaboration. *Organization Studies*, *44*(4), 545–568.

Simon F., & Tellier A. (2020). How Coopetition Influences the Development of a Dominant Design: Evidence from the Pinball Industry. *M@n@gement*, *23*(2), 61-75.

Snowball, J., Tarentaal, D., & Sapsed, J. (2022). Innovation and diversity in the digital cultural and creative industries. In *Arts, Entrepreneurship, and Innovation* (pp. 187-215). Cham: Springer Nature Switzerland.

Szpirglas, M. (2023). *Comprendre le management avec La casa de papel*. Illustrated édition. EMS Geodif, Caen.

Tellier, A. (2020). *Nouvelles vibrations : S'inspirer des stars du rock, de la pop et du hip-hop pour innover*. Éditions EMS.

Tellier, A. (2021). L'adoption de l'open innovation dans l'industrie musicale-Une analyse des collectifs d'acteurs dans le rap américain. *Revue française de gestion*, *47*(296), 85-106.

van Bomme,l K. (2018). Managing Tensions in Sustainable Business Models: Exploring Instrumental and Integrative Strategies. *Journal of Cleaner Production*, n°196, 29 41.

Wu, Y. C., & Lin, S. W. (2021). Integrated approach for exploring critical elements that affect sustainable development of cultural and creative industries. *Journal of Business Economics and Management*, *22*(3), 596-615.

Zhao, E. Y., Ishihara, M., & Lounsbury, M. (2013). Overcoming the Illegitimacy Discount: Cultural Entrepreneurship in the US Feature Film Industry. *Organization Studies*, 34(12), 1747–1776.

ST-AIMS 4 : Contributions de l'approche par les microfondations à la recherche en Management Stratégique

Responsables

Majdi Ben Selma (ESG-UQAM, GRISG) – ben_selma.majdi@uqam.ca

Hela Chebbi (ESG-UQAM, GRISG) – chebbi.hela@uqam.ca

Eric Michael Laviolette (TBS Education) – em.laviolette@tbs-education.fr

Wafi Chtourou (IHEC Carthage) – wafi.chtourou@ihec.u-carthage.tn

Mots-clés : microfondations – décisions stratégiques – comportement individuel - structure – processus - dynamiques organisationnelles - stratégie de croissance.

Appel à communications

L'analyse du contexte actuel des entreprises révèle un environnement complexe, dynamique et en perpétuel changement. Des défis environnementaux, sociaux et sociétaux, une concurrence féroce, une interconnectivité globale et des changements technologiques rapides, autant de facteurs qui poussent les dirigeants à prendre des décisions importantes pour assurer la survie et la croissance de leurs organisations.

Face à ce contexte, une compréhension approfondie des facteurs qui sous-tendent ces décisions est essentielle. Dans cette perspective, comprendre les microfondations peut aider à façonner les orientations stratégiques des entreprises et à aligner les valeurs des dirigeants avec celles de l'organisation.

Les microfondations se réfèrent à l'examen des processus, des structures, des comportements des individus et leurs interactions qui influencent les décisions et les résultats organisationnels (Felin et Foss, 2005 ; Felin et al, 2012). Cette approche, est devenue de plus en plus influente dans la recherche en management stratégique (Palmié et al, 2023; Barney et Felin 2013 ; Felin et al, 2012, Foss et Pederson, 2016). Elle cherche à comprendre comment les actions et les interactions au niveau micro (ex. profil de l'individu) conduisent à des résultats au niveau macro (ex. organisationnel).

Cette approche a été mobilisée dans plusieurs recherches qui offrent des éclairages sur les fondements du management stratégique de l'innovation (Ben Selma et al, 2022, Meegan et Allen, 2022 ; Fallon-Byrne et Harney, 2017 ; Palmié et al, 2023) ; de l'internationalisation (Chebbi et al, 2023), de l'ambidextrie organisationnelle (Martin et al, 2017 ; Tarba et al, 2020 ; Huang et al, 2021), du changement (Laureiro-Martínez et al, 2015), de la capacité d'absorption (Lewin, 2011), et plus généralement, les capacités dynamiques (Laviolette, 2019; Teece, 2007) et les décisions stratégiques au sein des organisations.

En effet, plusieurs travaux se sont intéressés aux caractéristiques individuelles telles que la motivation (Jansen et al., 2009), les capacités cognitives des individus dans la construction des capacités d'ordre supérieur (Adner et Helfat, 2003). Ainsi, Adner et Helfat (2003) mettent en avant l'importance de trois caractéristiques managériales : le capital humain (expérience du

manager), le capital social (réseau du manager) et la cognition managériale (schéma mental qui sert de base à la prise de décision). Par ailleurs, plusieurs chercheurs ont souligné l'importance de la structure organisationnelle (ex. agilité) comme microfondation de l'innovation sociale (Vézina et al, 2019) et de l'internationalisation (Chebbi et al, 2023 ; Neesen et al, 2019). Pour la responsabilité sociale des entreprises (RSE), par exemple, ce n'est que très récemment que les chercheurs ont commencé à s'intéresser à ses antécédents (Gond et al, 2017), comme l'engagement de la direction et les valeurs personnelles des individus (Muller et Kolk, 2010).

Malgré le développement des recherches sur les microfondations en management stratégique, les enseignements restent limités. D'une part, certains chercheurs soulignent que la perspective offerte par cette approche est très centrée sur l'individu (Wang et al, 2021). Ce dernier est considéré comme le niveau fondamental d'analyse (Felin et Foss, 2005) et explore la manière dont son comportement contribue à la conception et à la mise en place des différentes décisions stratégiques dans une organisation. D'autres chercheurs ont également reconnu l'importance des interdépendances entre les individus et les organisations (Palmié et al, 2023). Ils soulignent que le niveau "micro" du paradigme des microfondations "n*e doit pas se limiter aux individus, mais peut englober les acteurs collectifs*" (Foss & Pedersen, 2016).

D'un autre côté, la littérature identifie des défis majeurs reliés à la conceptualisation, ainsi qu'à des questions méthodologiques (le niveau d'analyse, la question de la causalité, la réconciliation entre concepts individuels et collectifs et l'agrégation du niveau micro vers le niveau macro).

Enfin, malgré le potentiel démontré par l'approche des microfondations pour faire progresser nos connaissances sur les fondements des décisions stratégiques, les appels actuels alertent sur les risques de fragmentation (Raffaelli et al., 2019). La croissance rapide des recherches sur ce sujet pourrait donc empêcher le développement de cadres d'analyses intégrateurs.

Cette session thématique de l'AIMS vise à combler ce gap en reliant les différentes perspectives des microfondations en stratégie. Cela revient à développer de nouvelles connaissances sur les antécédents, les mécanismes, les processus, et les pratiques ayant un impact sur la fabrique de la stratégie. Il est ainsi important de mieux comprendre le développement de la stratégie, sa transposition dans des processus cognitifs qui mobilisent de façon articulée des structures et des individus.

Plus particulièrement, cet appel vise à répondre aux questions suivantes :

- De quelle manière les microfondations apportent-elles une valeur ajoutée scientifique au management stratégique ?
- Comment les entreprises s'organisent-elles pour identifier, saisir et reconfigurer leurs ressources et compétences ?
- Quels sont les processus, mécanismes et facteurs individuels qui facilitent ou inhibent les capacités d'innovation?
- Quels sont les traits de personnalité et les motivations des dirigeants qui influencent la prise décision stratégique?
- Comment utiliser les technologies numériques pour mieux gérer l'interaction entre le niveau individuel, structurel et organisationnel?
- Quelles sont les nouvelles pratiques qu'intègrent les organisations dans leur fonctionnement pour développer cette perspective micro-organisationnelle ?
- Quel design méthodologique mettre en place pour étudier les microfondations en stratégie?
- Comment notre compréhension de l'avantage concurrentiel durable progresse-t-elle avec cette approche des microfondations ?

Les chercheurs intéressés sont invités à soumettre leurs contributions conceptuelles/théoriques ou empiriques. Nous accueillons les travaux qui mobilisent des approches originales issues de disciplines variées (psychologie, ressources humaines, économie, etc.). Toutes les méthodes de recherche (revue systématique, études de cas, quantitatives, méta-analyse, etc.) sont les bienvenues. Nous encourageons également les études qui s'intéressent particulièrement aux interactions entre les microfondations de natures différentes.

Sans être exhaustifs, voici quelques sujets qui seront abordés lors de cette session thématique:

- Le niveau individuel, structurel, et de processus et leurs interactions.
- Microfondations et management stratégique des connaissances
- Les microfondations et l'ambidextrie organisationnelle
- Les microfondations et les bonnes pratiques
- Le lien entre microfondations et innovation
- Questions méthodologiques en lien avec l'analyse des microfondations
- Les rôles des individus et des équipes dans la prise de décision stratégique
- Microfondations et agilité organisationnelle
- Innovation, apprentissage organisationnel et microfondations
- Microfondations et capacités dynamiques d'internationalisation
- Microfondations des capacités stratégiques intrapreneuriales
- Etc.

Références :

Adner, R., et Helfat, C. E. (2003), Corporate Effects and Dynamic Managerial Capabilities. *Strategic Management Journal*, 24 10, 1011–1025

Barney, J. A. Y., et Felin, T. (2013). What are microfoundations? *Academy of Management Perspectives*, 27: 2, 138–155.

Ben Selma, M Bouzinab, K., Labouze-Nasica, Hela Chebbi, A., Papadopoulos, (2022), Exploring the role of micro-level origin of dynamic capabilities in fostering innovation: the case of financial institutions, Association Internationale de Management Stratégique (AIMS) Juin 2022, Annecy.

Chebbi. H, Ben Selma, M, Bouzinab.K, Papadopolous,A, Labouze.A and Desmarteau, R (2023), Accelerated internationalization of SMEs and microfoundations of dynamic capabilities: towards an integrated conceptual framework, *Review of international business and strategy*. 33: 1, 35-54.

Demil, B., Lecocq, X. et Warnier, V. (2018), Business model thinking, business ecosystems and platforms: the new perspective on the environment of the organization. *M@n@gement*, 21: 4,1213-1228.

Fallon-Byrne, L., et Harney, B. (2017), Microfoundations of dynamic capabilities for innovation: A review and research agenda. The Irish Journal of Management, 36: 1, 21–31.

Felin, T ; Foss, N J. ; Heimeriks, K H. ; Madsen, T. L. (2012), Microfoundationss of routines and capabilities : Individuals, processes, and structure , *Journal of Management Studies*, 49; 8, 1351-1374.

Felin, T ; Foss, NJ. (2005), Strategic organization: A field in search of micro-foundations. », *Strategic organization*, 3; 3, 441-455.

Foss, N. J., et Lindenberg, S. (2013). Microfoundations for strategy: A goal-framing perspective on the drivers of value creation. *Academy of Management Perspectives*, 27; 2, 85–102.

Foss, N.J., et Pedersen, T. (2016), Microfoundations in Strategy Research, *Strategic Management Journal*, 37; 13, 22- 34.

Gond, J-P, El Akremi, A., Swaen, V., & Babu, N. (2017). Thepsychological microfoundations of corporate social responsibility: A person-centricsystematic review. *Journal of Organizational Behavior*, 38 : 2, 225–246.

Huang, S & Battisti, M & Pickernell, D. (2021). CEO regulatory focus as the microfoundation of organizational ambidexterity: A configurational approach. *Journal of Business Research*. 125. 26-38.

Jansen, J-JP ; Vera, D ; Crossan, M (2009). Strategic leadership for exploration and exploitation: The modering role of environmental dynamism, *The Leadership Quartely*, 20 : 1, 5-18.

Laureiro-Martínez, D., Brusoni, S., & Canessa, N. (2015). Cognition and Emotions in Exploration: A Deeper Look Into the Microfoundations of Strategic Change. In *Academy of Management Proceedings.* 2015, 1, 14079

Laviolette, E. M. (2019). Spin-Offs as Microfoundations of Dynamic Capabilities in Rapidly Growing SME. *Management international / International Management / Gestion Internacional,* 23 : 4, 64–82.

Lecocq, X., Demil, B., & Ventura, J. (2010). Business models as a research program in strategic management: An appraisal based on Lakatos. *M@ n@ gement*, 13 : 4, 214-225.

Lewin, A. Y., Massini, S., & Peeters, C. (2011). Microfoundations of internal and external absorptive capacity routines. *Organization science*, 22 : 1, 81-98.

Martin, A & Keller, A & Fortwengel, J. (2017). Introducing conflict as the microfoundation of organizational ambidexterity. *Strategic Organization*. 17.

Meegan F-P & Ellen M (2022) Microfoundations of dynamic capabilities: experiences of apparel product developers, *International Journal of Fashion Design, Technology and Education*, 15:3, 351-359

Muller, A. et Kolk, A. (2010). Extrinsic and intrinsic drivers of corporate social performance: Evidence from foreign and domestic firms in Mexico. *Journal of Management Studies,* 47 :1, 1-26.

Neessen, Petra C. M., Caniëls Marjolein C. J, Bart Vos, and Jeroen P. de Jong. (2019). The Intrapreneurial Employee: Toward an Integrated Model of *Intrapreneurship and Research Agenda*.

Raffaelli, R., Glynn, M. A., & Tushman, M. (2019). Frame flexibility: The role of cognitive and emotional framing in innovation adoption by incumbent firms. *Strategic Management Journal*, 40 : 7, 1013–1039.

Tarba, S & Jansen, J & Mom, T & Raisch, S & Lawton, T. (2020). A microfoundational perspective of organizational ambidexterity: Critical review and research directions. *Long Range Planning*. 53.

Teece, D.J. (2007), Explicating dynamic capabilities: the nature and microfoundations of (sustainable) enterprise performance. *Strategic Management Journal*., 28: 1319-1350.

Vézina, M., Ben Selma, M. et Malo, M.C. (2019). Exploring the social innovation process in a large market based social enterprise: A dynamic capabilities approach. *Management Decision*, 67 : 6, 1399–1414

Wang, R ; Gibbons, Pa et Heavey, C. (2021). The Microfoundations of Strategic Entrepreneurship: A Middle Management Perspective. *Journal of Enterprising Culture*. 29. 1-20.

ST-AIMS 5 : Entrepreneuriat et Vulnérabilité(s) : parler vraiment de l'exclusion, bâtir des alternatives vivables et viables, accueillir la pluralité des mondes.

Responsables :

Olivier Germain (ESG-UQAM, Chaire Entrepreneuriat, Altérité et Société, Carrefour Entrepreneuriat à Impact) – germain.olivier@uqam.ca

Christina Constantinidis (ESG-UQAM, Observatoire Genre et Entrepreneuriat, Carrefour Entrepreneuriat à Impact) – constantinidis.christina@uqam.ca

Amélie Jacquemin (UCLouvain, Louvain School of Management, LouRIM) – amelie.jacquemin@uclouvain.be

Amira Laifi (EM Normandie Business School, Métis Lab) – alaifi@em-normandie.fr

Mots clés : Approches critiques, vulnérabilité(s), exclusion, alternatives, pluralité des mondes.

Appel à communications

Les approches critiques sont désormais implantées dans le champ de l'entrepreneuriat et contribuent à la transformation des identités, des pratiques et des discours, en éclairant les dimensions obscures et proposant d'autres devenirs possibles (Dey et. al, 2023 ; Ogbor, 2000). Cette session est en premier lieu consacrée aux recherches qui, d'une part, questionnent les "évidences entrepreneuriales" et les hypothèses fondatrices qui structurent le champ de l'entrepreneuriat et, d'autre part, interrogent les conséquences des discours académiques, professionnels et politiques produits et les enjeux de domination dans le domaine.

EXCLUSION. Nous appelons ici ainsi au **questionnement de toutes les instances et critères de légitimité qui peuvent former des sortes d'exclusion et de domination au sein de l'industrie entrepreneuriale** via notamment les pratiques, outils, dispositifs et traces socio-matérielles. Les structures et pratiques sociales sont porteuses de discriminations et d'oppression et affectent les parcours d'entrepreneur.e.s, notamment dans leurs dimensions genrées. Les normes genrées ou raciales désavantagent ou avantagent les entrepreneur.e.s en termes d'accès aux ressources. Les stéréotypes influencent les jugements et comportements individuels et façonnent les attentes vis-à-vis des entrepreneur.e.s situé.e.s aux marges ainsi que leurs entreprises. Entreprendre suggère un intense travail relationnel, en tension, où se pratiquent tant l'oppression que la libération. Dans le même temps, **l'injonction à (s')entreprendre de populations vulnérables**, par des dispositifs toujours plus sophistiqués ou des discours de l'inclusion sociale, ethnoculturelle ou genrée, peut conduire à renouveler les oppressions et accroître les vulnérabilités plus qu'à les défaire.

TRAVAIL IDENTITAIRE. Nous porterons également un intérêt particulier aux **dimensions identitaire, sociomatérielle et discursive** au cœur du travail identitaire en contexte de vulnérabilité, dans une visée aussi transformatrice. En somme le travail n'est pas considéré par essence comme bénéfique aux entrepreneur.e.s dans des conditions de vulnérabilité notamment, mais comme pouvant aussi accroître les tensions. Comment les identités se (dé)font ? Quelles possibilités véritables d'altérité ? Quelles conséquences a le travail identitaire sur la sphère personnelle de l'entrepreneur.e et au niveau collectif ? Quel rôle jouent les objets, dispositifs, artefacts dans le travail entrepreneurial des personnes minorisé.e.s ? Comment les discours entrepreneuriaux sont-ils manipulés, (dé)(con)tournés dans les pratiques individuelles ?

Quelles sont les conditions de production et circulation d'autres narrations, d'autres paroles ? Comment faire et défaire collectivement des imaginaires ?

REGARD CRITIQUE SUR DES ALTERNATIVES. Cet atelier s'intéresse également à la manière dont les entrepreneur.e.s vulnérabilisé.e.s - comme protagonistes, activistes et/ou premiers acteurs.trices de la critique - parviennent à **défaire les pratiques dominantes**, mais aussi à **façonner des pratiques alternatives**, seul.e.s ou collectivement. Il aspire à faire émerger de nouvelles directions de recherche et des pratiques qui ne reproduisent pas la subordination, la hiérarchie, les normes culturelles sexuées acceptées, et saisissent d'autres possibles. L'objectif est donc de mettre en lumière des figures et pratiques marginales de l'entrepreneuriat tout en préservant un regard critique. Les perspectives féministe et décoloniale permettent la compréhension de pratiques collectives, solidaires et émergentes de libération. Il ne s'agit pas pour autant de constituer de nouvelles mythologies en érigeant les marges en nouveaux modèles. Il s'agit peut-être même au contraire de montrer que les marges peuvent constituer de nouvelles aliénations. En tant que coproducteurs des discours et pratiques, nous souhaitons aussi inviter les participant-e-s à une réflexion sur **la singularité de l'engagement, de la militance, des chercheurs.ses en entrepreneuriat dans la critique et la transformation** du champ de l'entrepreneuriat comme lieu potentiel de reproduction des hiérarchies et de la violence instituée.

PLURALITE DES MONDES. La critique de l'entrepreneuriat se situe le plus souvent dans un héritage des pensées critiques européo-centrées dans lesquelles l'émancipation constitue un enjeu central du fait de certaines empreintes d'un capitalisme néolibéral. Sans chercher à le parer de vertus particulières et à évacuer les dérives d'une entrepreneurialisation du monde ou d'une colonisation par l'entrepreneuriat, l'entrepreneuriat gagnerait à être passé au crible de repères critiques pluriels permettant de produire des compréhensions variées enracinées dans des contextes différents et plus complexes. En somme, nous invitons les chercheur.e.s ici à déprovincialiser la critique notamment en mobilisant les épistémologies des Suds mais aussi en examinant d'autres pratiques, d'autres imaginaires, sans verser dans la folklorisation de l'entrepreneuriat.

Au total, nous incitons les auteurs.trices à considérer la variété des courants critiques : postcolonialisme et décolonialisme, intersectionnalité, approches critiques du genre, etc. La session accueillera tant des recherches fondées empiriquement adoptant une posture critique que des contributions plus hétérodoxes telles que des essais inédits se situant dans le cadre de ces approches. Le travail des formes d'écriture est aussi fortement encouragé.

Références :

Berglund, K., Hytti, U., Verduijn, K. (2020, ed), Unsettling Entrepreneurship Education, *Entrepreneurship Education and Pedagogy*, vol. 3(3).

Bruton, G.D., Lewis, A., Cerecedo-Lopez, J.A. et Chapman, K, (2023). A Racialized View of Entrepreneurship: A Review and Proposal for Future Research, Academy of Management Annals, 17(2). https://doi.org/10.5465/annals.2021.0185

Dey, P., & Steyaert, C. (Eds.). (2018). *Social entrepreneurship: An affirmative critique*. Edward Elgar.

Dey, P., Fletcher, D. & Verduijn, K. (2023), Critical research and entrepreneurship: A cross-disciplinary conceptual typology, *International Journal of Management Reviews*. 25(1), 24-51.

Eberhart, R.N., Lounsbury, M. & H. E. Aldrich, (2022) (Eds.) *Entrepreneurialism and society: Consequences and meanings* (*Research in the sociology of organizations, Vol. 82*). Emerald.

Essers, C., Dey, P., Tedmanson, D., Verduijn, K. (ed.) (2017), *Critical perspectives on entrepreneurship*, Routledge.

Fonrouge, C. (2022). Approches post et décoloniales en entrepreneuriat : des pistes critiques de travail pour les chercheurs. *Revue de l'Entrepreneuriat*, 21, 39-46.

Frank, H. et H. Landström (2016). What makes entrepreneurship research interesting? Reflections on strategies to overcome the rigour-relevance gap, *Entrepreneurship & Regional Development*, vol. 28, nos 1-2, p. 51-75.

Germain, O. et Jacquemin, A. (ed) (2017), Les approches critiques en entrepreneuriat, *Revue de l'entrepreneuriat*, vol. 7, Issue 1.

Germain, O., Laifi, A. et Blum, V. (2021), L'entrepreneuriat est… une industrie. A propos de la (re)production des entrepreneurs, *Entreprendre et Innover*, vol. 2021/4, Issue 51, pp. 76-80.

Jones, C., Spicer, A. (2009), *Unmasking the Entrepreneur*, Cheltenham: Edward Elgar.

Ogbor, J.O. (2000). Mythicizing and reification in entrepreneurial discourse: Ideology-critique of entrepreneurial studies, *Journal of Management Studies*, vol. 37, n° 5, p. 605–635.

Örtenblad, A. (Ed.). (2020). *Against entrepreneurship: A critical examination*. Palgrave Macmillan.

Ozkazanc-Pan, B., Clark Muntean, S. (2021), *Entrepreneurial Ecosystems: A Gender Perspective*, Cambridge University Press.

Tedmanson, D., Verduyn, K., Essers, C., Gartner, W. B. (2012, Ed), Critical perspectives in entrepreneurship research, *Organization*, sept., vol. 19 (5).

Verduijn, K., Dey, P., Tedmanson, D., Essers, C. (ed.) (2014), Critical perspectives on entrepreneurship and enterprise development, *International Journal of Entrepreneurial Behaviour and Research*, vol. 20, Issue 2.

Weiss, T. et al. (in press), *The Social Effects of Entrepreneurship on Society and Some Potential Remedies: Four Provocations*, Journal of Management Inquiry. https://doi.org/10.1177/10564926231181555

ST-AIMS 6 : Ce que fait l'Anthropocène à nos pratiques en stratégie, organisation et management

Responsables

Emmanuel Bonnet (ESC Clermont BS, CLeRMa) – emmanuel.bonnet@esc-clermont.fr
Chantale Mailhot (HEC Montréal, CRISES) – chantale.mailhot@hec.ca
Mireille Mercier-Roy (HEC Montréal) – mireille.mercier-roy@hec.ca
Claude Paraponaris (Université Aix-Marseille, LEST) - claude.paraponaris@univ-amu.fr

Mots-clés : Anthropocène – innovation et transformation sociale – justice épistémique – recherche partenariale – enquête pragmatiste – épistémologies non-dualistes.

Appel à communications

Le caractère profond et durable des bouleversements planétaires provoqués par des processus anthropogènes, et en particulier par certains modes d'organisation de la nature et des collectifs propres au capitalisme, apparaît de plus en plus manifeste (Haraway, 2016; Moore, 2016 ; Merchant, 2021). Changement climatique, perte de biodiversité, acidification des océans, épuisement des ressources naturelles non renouvelables, prolifération d'espèces invasives, pollution et contaminations des sols, etc. sont autant de phénomènes qui viennent aujourd'hui mettre en doute de façon radicale la possibilité de continuer à faire les choses comme avant, voire la possibilité de continuer tout court (Haraway, 2016, p. 40). De la même façon, les modes d'organisation des collectifs propres au capitalisme contribuent à perpétuer et amplifier des inégalités sociales et économiques (Benschop, 2021), qui sont de plus en plus difficiles à ignorer.

Alors que ces bouleversements se font sentir de façon croissante dans les organisations, ils suscitent des questionnements importants sur le devenir de nos pratiques et de nos apprentissages en stratégie, organisation et management. Ils provoquent divers appels à l'action concertée afin de construire, collectivement, des formes de réponse aux situations problématiques. Plutôt que d'opposer les pratiques réflexives des acteurs organisationnels et les pratiques épistémiques des communautés académiques, c'est l'épreuve d'une indétermination sur ce qu'il y a à faire et à apprendre qui est désormais partagée. Cette expérience à la fois singulière et commune pose la question de l'apprentissage dans le trouble qui ne se réduit pas à un problème qu'il s'agirait seulement de résoudre, mais qualifie davantage une situation qui affecte les conditions d'existence de multiples formes de vie humaines et plus qu'humaines (Tsing, 2015).

En effet, cette indétermination, cette incertitude, sur ce qu'il convient de faire, ne saurait être résolue par les moyens techno-scientifiques et managériaux qui ont longtemps caractérisé notre discipline (Ergene et al., 2021; Ferraro et al., 2015). Plus important encore, elle ne peut pas être dissipée par une simple adaptation de cadres théoriques existants, de façon à intégrer l'Anthropocène et ses acteurs comme nouveaux objets épistémiques (Bonnet & Mailhot, 2023; Ergene et al., 2018).

Les formes d'investigation et les pratiques de recherche en gestion portent l'héritage des sciences modernes et de ses nombreux dualismes : nature-culture, science-société, théorie-pratique, corps-esprit, masculin-féminin, raison-émotions, etc. Elles sont également fortement cadrées par les normes institutionnelles qui définissent ce qui constitue des connaissances scientifiques valides et légitimes au sein de la communauté académique en gestion (Bonnet

& Mailhot, 2023; Mercier-Roy, 2023; Stengers, 1995, 2017). Les pratiques de recherche peuvent ainsi être porteuses d'injustices épistémiques (Godrie et al., 2020, Hall et al., 2020), validant certains savoirs et en disqualifiant beaucoup d'autres, alors même qu'elles prétendent débusquer les injustices sociales et environnementales. Reconduire ces pratiques de recherche, sans remettre en question leurs présupposés, induit ainsi le risque de perpétuer les mécanismes à l'origine des problèmes que nous rencontrons aujourd'hui.

Un point de départ alternatif, que nous proposons d'adopter pour cette session thématique, consiste à considérer que les bouleversements actuels représentent une mutation cosmologique (Latour, 2018) pour les organisations, qui met le doigt sur leurs contradictions, leurs multiples dépendances et héritages (Bonnet et al. 2021). Les situations indéterminées dont font l'épreuve de nombreuses communautés (Dewey, 1938) pourraient au contraire rendre manifestes d'autres pratiques et possibilités latentes (Dewey, 1934). En effet, ce que décrit Guattari (1989) comme un "triple désastre écologique" - touchant conjointement les formes de vie, les pratiques sociales et les subjectivités - ne consiste pas seulement à dénoncer le progrès et ses externalités négatives mais à rendre compte, à inventer et pluraliser d'autres manières de vivre et d'agir depuis des milieux troublés (Stengers et Debaise, 2023).

Ce point de départ suscite des questions associées à l'apprentissage stratégique dans le trouble. Par exemple, comment *(apprendre à)* composer, recomposer, décomposer des pratiques afin d'inventer collectivement des possibilités de vivre et d'agir dans ce monde-ci (plutôt que de prescrire une orientation pour un autre monde) - question qui est partagée à la fois par les chercheurs et par les organisations. Cette question suggère en particulier de réfléchir en nous positionnant non plus à l'extérieur des relations qui nous concernent (pensée globale), hors des relations entre les organisations et les milieux troublés, mais en nous considérant comme étant « aux prises avec les relations » (Stengers, 2019, p. 51) et en nous demandant, dans la perspective pragmatiste de l'enquête (Dewey, 1938), quelles pratiques nous devons questionner, transformer et inventer. Ce questionnement nous amène ainsi sur la piste de l'enquête comme pratique épistémique et de transformation des pratiques, sur la piste des réponses aux "crises" depuis des milieux troublés, aux différentes transitions, bifurcations, redirections des pratiques, ainsi que sur l'ouverture de la stratégie à des phénomènes qui ne sont plus seulement organisationnels. Il s'ouvre également à des formes démocratiques de recherche et d'action, où le chercheur participe aux apprentissages collectifs.

Cette session se concentre alors (de façon non exhaustive) sur les questionnements suivants :

- Comment les pratiques stratégiques / managériales / organisationnelles / de recherche se laissent affecter par les troubles, par les êtres et entités rendus manifestes par l'irruption de l'Anthropocène ?
- Comment les pratiques stratégiques peuvent-elles répondre à l'émergence d'objets et de phénomènes dans un monde qui se fait et se défait ? Quels modes d'organisation apparaissent et comment nous mènent-ils à repenser ce qui est organisé, non-organisé ou désorganisé ?
- Quelles transformations potentielles ou effectives des pratiques épistémiques pour un chercheur en gestion dans l'Anthropocène ? En quoi l'épreuve d'une enquête depuis les milieux troublés peut-elle transformer un chercheur ? Quelles conséquences sur son rôle, sa responsabilité, ses missions ?
- Comment articuler recherche, enseignement et intervention pour la transformation des pratiques ? Comment les formes de l'enquête résistent-elles à l'abstraction et à la standardisation aussi bien académique qu'organisationnelle ?

Nous proposons pour cela d'emprunter et d'explorer des voies mineures et alternatives pour la stratégie depuis les pratiques organisationnelles et de recherche portant notamment sur :

- **Les modalités et finalités alternatives de l'enquête** : au-delà de l'approche instrumentale qui met l'accent sur les moyens et les méthodes qualitatives ou quantitatives - collecte et traitement de données – comment tenir compte et accueillir

d'autres manières d'incarner des pratiques épistémiques et de s'engager dans l'enquête ? Au-delà de la finalité productive de la recherche – comment se relier à d'autres finalités et responsabilités ? Par exemple, comment amplifier les "voix diminuées" et développer nos capacités d'y répondre, comment renouveler la question de l'engagement des chercheur·es et comment tenir compte d'autres manières de faire-monde, sans pour autant produire un nouveau récit intégrateur qui nivelle les singularités ? Comment les approches qui s'attardent déjà à repenser les présupposés de l'enquête (par exemple perspectives postcoloniales, féministes, posthumanistes, etc.) permettent-elles de réimaginer les pratiques et finalités de recherche ?

- **L'accueil et/ou l'irruption d'entités non-humaines et non-organisationnelles.** L'anthropocène (en particulier en sciences sociales) peut être associée à la prise en compte d'êtres et d'entités "plus qu'humaines", au-delà des présupposés anthropocentriques des sciences modernes. Ce que Stengers qualifie "d'intrusion de Gaia" suggère, en particulier aux modernes, d'apprendre à composer et recomposer avec ces entités. Comment cette "intrusion", ou au contraire cette invisibilisation, se manifeste dans les organisations et les cadres de la recherche qui les ont longtemps considérées comme des "parties prenantes marginales" ? N'ont-elles d'intérêt que lorsqu'elles sont une source de valeur pour les organisations ? Peut-on en tenir compte pour leur propre bien et non selon un objectif organisationnel ? Il s'agit moins ici de questionner l'extension du scope de la stratégie à la "nature" que la possibilité d'agencements qui la confronte à d'autres manières de faire-monde.
- **Les pratiques pédagogiques et les institutions dans le trouble** : Si les bouleversements actuels ont provoqué des modifications dans les approches et contenus pédagogiques en gestion, notamment par le biais de l'intégration de nouveaux objets à enseigner (responsabilité, éthique, etc.), les pratiques d'éducation gagneraient à être mises en question au même titre que les pratiques de recherche. Ces institutions et ces pratiques ne répondent et ne résonnent peut-être pas avec le "nouveau régime climatique" (Latour, 2015). Les pratiques de réflexion collectives et d'apprentissage à l'université gagneraient-elles à se connecter davantage à ce que les acteurs et communautés concernés font depuis les situations troublées d'arbitrage et d'exploration (alors que personne ne sait avec certitude ce qu'il y à faire et à apprendre) ?
- **Les formes de l'enquête :** quelles sont les limites des formes dominantes de la recherche et de la diffusion des connaissances dans l'Anthropocène ? Comment pluraliser les manières d'écrire, d'observer, et de partager des connaissances en dehors des cadres institutionnels, avec et pour d'autres communautés concernées ? Quels nouveaux médiums, modes d'écriture et de diffusion à inventer, non pour mieux traduire ou vulgariser les connaissances scientifiques, mais pour s'engager dans "un agencement collectif d'énonciation" (Deleuze et Guattari, 1972) qui permet de se confronter à d'autres manières singulières de dire et de sentir.
- **En marge des lieux institutionnels** : Comment capter / s'inscrire dans des mouvements impulsés par de nouveaux dispositifs de recherche ou, plus justement, d'espaces réflexifs, de formes ou mode de réflexivité qui témoignent d'un autre rapport entre pensée et action (que celui établi par les dualismes hérités des sciences modernes) ? Ces pratiques « subversives » viennent questionner les pratiques de recherche académiques et constituent ainsi des espaces de réflexion des normes et pratiques de recherche instituées.

Références :

Benschop, Y. (2021). Grand Challenges, Feminist Answers, *Organization Theory*, *2*(3). https://doi.org/10.1177/26317877211020323

Bonnet, E., Landivar, D., Monnin, A. (2021). *Héritage et fermeture. Une écologie du démantelement*. Editions Divergences.

Bonnet, E., et Mailhot, C. (2023). Speculative inquiry as way to invent possibilities of life with the Anthropocene. Sub-theme 66: Reimagining Tradition through Pragmatist Inquiry for Better Futures 39th EGOS Colloquium 2023, Cagliari.

Crist, E. (2013). On the Poverty of Our Nomenclature. *Environmental Humanities*, *3*, 129–147. www.environmentalhumanities.org

Deleuze, G., et Guattari, F. (1973) *L'anti-Œdipe. Capitalisme et schizophrénie 1*. Les éditions de minuit.

Dewey, J. (1934). *Art as Experience*. Minton, Balch.

Dewey, J. (1938/2008) *Logic: The Theory of Inquiry*. Southern Illinois University Press

Ergene, S., Banerjee, S. B., et Hoffman, A. J. (2021). (Un)Sustainability and Organization Studies: Towards a Radical Engagement. *Organization Studies*, *42*(8), 1319–1335. https://doi.org/10.1177/0170840620937892

Ergene, S., Calás, M. B., et Smircich, L. (2018). Ecologies of Sustainable Concerns: Organization Theorizing for the Anthropocene. *Gender, Work and Organization*, *25*(3), 222–245. https://doi.org/10.1111/gwao.12189

Ferraro, F., Etzion, D., et Gehman, J. (2015). Tackling Grand Challenges Pragmatically: Robust Action Revisited. *Organization Studies*, *36*(3), 363–390. https://doi.org/10.1177/0170840614563742

Godrie, B. et M. Dos Santos (2017). Inégalités sociales, production des savoirs et de l'ignorance. *Sociologie et sociétés*, *49*(1), 7-31.

Godrie, B. et al. (2020). Injustices épistémiques et recherche participative: un agenda de recherche à la croisée de l'université et des communautés. *Gateways: International Journal of Community Research and Engagement, 13*(1)

Hall, B.L., Godrie, B. et I. Heck. (2020). Knowledge Democracy and Epistemic In/Justice : Reflections on a Conversation. *Canadian Journal of Action Research*, *21*(1). https://doi.org/10.33524/cjar.v21i1.516

Guattari, F. (1989). *Les trois écologies*. Galilée.

Haraway, D. (2016). *Staying with the Trouble: Making Kin in the Chthulucene*. Duke University Press.

Latour, B. (2015). *Face à Gaïa. Huit conférences sur le nouveau régime climatique*. La Découverte.

Latour, B. (2018). *Où atterrir ? Comment s'orienter en politique*. La Découverte.

Lorino, P. (2018). *Pragmatism and Organization Studies*. Oxford University Press.

Merchant, C. (2021). *La mort de la nature. Les femmes, l'écologie et la révolution scientifique*. Éditions Wildproject.

Mercier-Roy, M. (2023). *L'organisation des relations multiespèces au temps de l'Anthropocène: une approche compositionniste [thèse de doctorat non publiée]*. HEC Montréal.

Moore, J. W. (2016). *Anthropocene or Capitalocene? Nature, History, and the Crisis of Capitalism*. PM Press. https://orb.binghamton.edu/sociology_fac/1

Stengers, I. (1995). *L'invention des sciences modernes*. Flammarion.

Stengers, I. (2017). *Une autre science est possible!* La Découverte / Poche.

Stengers, I. (2019). *Résister au désastre*. Wildproject.

Stengers, I. et Debaise, D. (2023). Résister à la peur d'être dupe. Dans D. Debaise et I. Stengers (Éd.), *Au risque des effets. Une lutte armée contre la Raison?* Les liens qui libèrent.

Tsing, A-L. (2015) *Le champignon de la fin du monde. Sur les possibilités de vivre dans les ruines du capitalisme*. La Découverte.

ST-AIMS 7 : (Re)penser les objets du management de manière critique : enjeux, défis et perspectives

Responsables

Ouahab Alban Maitre de conférences, I3, CNRS, Télécom ParisTech, Institut Polytechniques de Paris – alban.ouahab@telecom-paris.fr

Dorion Léa Maitresse de Conférences, Université Paris Sud, Laboratoire RITM (Recherche, Innovation, Territoires, Mondialisation) – lea.dorion@u-psud.fr

Picard Hélène – Professeure Associée, Grenoble École de Management, équipe de recherche AFMO (Alternative Forms of Markets and Organizations) helene.picard@grenoble-em.com

Pasquier, Vincent – Professeur adjoint, HEC Montréal, Centre de Recherche Interuniversitaire sur la Mondialisation et le Travail (CRIMT), vincent.pasquier@hec.ca

Mots-clés : Critical Management Studies – Approches Critiques du Management – Organisations Alternatives – Engagement du chercheur – Mouvements Sociaux - perspectives féministes - approches post-dé-coloniales.

Appel à communications

L'atelier « approches critiques en management » constitue un espace d'expression et de réflexion autour des perspectives critiques en management, stratégie et théorie des organisations. Ces approches peuvent être définies au sens large comme cherchant à dénaturaliser, à déconstruire, les pratiques et les concepts du management, en ne cherchant pas à contribuer à améliorer la performance des organisations, mais plutôt à prendre du recul de manière réflexive sur ces pratiques et ces concepts (Fournier & Grey, 2000). Traditionnellement, les approches critiques mobilisent des penseurs issus du champ des sciences sociales (Sponem & Morales, 2009), pour déployer des analyses tant structuralistes (d'inspiration marxistes) que post-structuralistes (d'inspiration foucaldienne) (pour une synthèse, voir Adler, Forbes, & Willmott, 2007). Plus largement, des travaux féministes (Calas & Smircich, 2006) ou encore post-colonialiste (Banerjee & Linstead, 2001) permettent de jeter un éclairage critique sur les objets du management.

Le champ des « critical management studies » s'est développé depuis plusieurs décennies de façon importante au sein de la recherche anglophone (Hartmann, 2014). La progressive institutionnalisation de ces approches a vu la création d'une section « CMS » à *l'Academy of Management*. Une conférence dédiée spécifiquement aux CMS a également lieu tous les deux ans[1]. Ces approches ont leurs revues dédiées, qui assoient leur légitimité académique et scientifique. Nous pouvons notamment citer *Organization* et *Management Learning*.

Dans le monde francophone, cette institutionnalisation est également en cours. En particulier, un colloque doctoral « approches critiques en management » a lieu depuis 2007, et cherche à créer une conversation francophone autour de ces enjeux, en fédérant une communauté de doctorant.e.s francophones travaillant sur des enjeux critiques au sens large[2] (Voir Jaumier et al., 2019 pour une synthèse des contributions du colloque doctoral CMS qui se tient chaque année). Enfin, certaines revues francophones font désormais une place aux travaux critiques, comme par exemple M@n@gement, qui a désormais un éditeur spécifiquement attaché à

[1] Voir par exemple la onzième de ces conférences qui a eu lieu en 2019 : http://business-school.open.ac.uk/events/11th-international-critical-management-studies-conference

[2] Voir par exemple la huitième édition qui a lieu en octobre 2019 : https://www.fnege.org/actualites/1911/8eme-atelier-doctoral-sur-les-perspectives-critiques-en-management-2-3-octobre-2019-montreal

cette catégorie de recherches (voir par exemple Ouahab & Maclouf, 2019). D'autres revues, comme la Revue Française de Gestion, proposent également des travaux cherchant à penser des alternatives aux modes de management actuels (voir par exemple : (Dorion, 2017; Dorion & Ouahab, 2022; Picard & Martí Lanuza, 2016). Face aux évolutions du capitalisme néolibéral, à la visibilité et l'importance des mouvements sociaux de contestation, qu'ils soient anticapitalistes, féministes, ou antiracistes, le nombre de doctorant.e.s et docteur.e.s travaillant sur des enjeux critiques au sein de la discipline du management est de plus en plus important, d'autant qu'il est désormais possible et reconnu de produire de la connaissance critique au sein de ce champ.

Les travaux attendus dans ce ST-AIMS devront s'inscrire dans ces thèmes de recherche émergents. Les soumissions pourront aborder l'une ou plusieurs des questions suivantes, sans que celles-ci soient exclusives :

- Au-delà de la prise de décision, comment penser le rapport au travail dans les organisations alternatives ainsi que les rapports de pouvoir qui s'y déploient dans les activités quotidiennes ?
- Les nouvelles formes d'organisations du travail (hybride, robotisation, plateformisation…) génèrent-elles de nouveaux rapports de domination ?
- Comment déployer des pratiques d'enseignement de la gestion qui permettent à nos étudiants de mieux discerner les formes de domination dans les pratiques managériales et les déconstruire ?
- De quelle manière les développements récents en sciences sociales sur les questions féministes et décoloniales permettent-ils de repenser la gestion et les organisations ? Comment ces approches peuvent-elles être traduites dans notre discipline, et avec quelles spécificités ?
- Face aux crises environnementales, climatiques et du vivant en cours, comment repenser fondamentalement les organisations afin de réduire la domination contre les humains et contre le vivant plus généralement ?

Ces questions demeurent indicatives, et nous examinerons tous les travaux qui s'inscrivent plus largement dans les approches critiques du management.

Références :

Adler, P.S., Forbes, L.C. and Willmott, H. (2007) 'Critical Management Studies', The Academy of Management Annals 1(1), 119–179.

Banerjee, S.B. and Linstead, S. (2001) 'Globalization, multiculturalism and other fictions: colonialism for the new millennium?', Organization 8(4), 683–722.

Calas, M.B. and Smircich, L. (2006) 'From the "Woman's point of view" Ten years later : towards a feminist organization studies', in The SAGE Handbook of organization studies, pp. 284–346.

Dorion, L. (2017) 'Construire une organisation alternative', Revue française de gestion 3(264), 143–160.

Dorion, Léa, et Alban Ouahab. « la science-fiction spéculative féministe. Un matériau pour désincarcérer les imaginaires des organisations alternatives ? » *Revue Française de Gestion* 2, nº 303 (2022): 143-63.

Farias, C. (2017) 'Money is the Root of All Evil ? Or Is It? Recreating Culture through Everyday Neutralizing Practices', Organization Studies 38(6), 775–793.

Fournier, V. and Grey, C. (2000) 'At the Critical Moment: Conditions and Prospects for Critical Management Studies', Human Relations 53(1), 7–32.

Golsorkhi, D., Huault, I. et Leca, B. (sous la direction de), (2009). Les études critiques en management. Une perspective française. Québec : Presses de l'Université de Laval.

Grey, C., Huault, I, Perret, V., Taskin, L. (2016) Critical Management Studies: Global Voices, Local Accents, Routledge, New York.

Hartmann, R.K. (2014) 'Subversive functionalism: For a less canonical critique in critical management studies', Human Relations 67(5), 611–632.

Jaumier, S. (2017) 'Preventing chiefs from being chiefs: An ethnography of a co-operative sheet-metal factory', Organization 24(2), 218–239.

Jaumier, S., Picard, H., Islam, G., Germain, O., Le Guilcher, G., Farias, C., Hildwein, F. and Le Theule, M.-A. (2019) '"In the field: conditions, value(s) and stakes of empirical inquiry in critical research"', M@n@gement, Unplugged-The Critical Corner 22(1), 92–129.

Jessop, B. (2018) 'On academic capitalism', Critical Policy Studies 12(1), 104–109.

Liu, H. (2019) 'An embarrassment of riches: The seduction of postfeminism in the academy', Organization 26(1), 20–37.

Ouahab, A. and Maclouf, É. (2019) 'Diversity and Struggles in Critical Performativity. The case of French Community-Supported Agriculture', M@n@gement 22 (4), 537-558.

Palpacuer, F. Taskin, L. Balas, N. (2015) "Quelle est la place du terrain dans les perspectives critiques en management?" Economies et Sociétés KC, 4(2) 251-269.

Palpacuer, F., M. Leroy et G. Naro (2010) Management, Mondialisation, Ecologie: regards critiques en sciences de gestion, Ed. Hermès Sciences-Lavoisier, 408 p.

Pechenkina, E. and Liu, H. (2018) 'Instruments of white supremacy: people of colour resisting white domination in higher education', Whiteness and Education 3(1), 1–14.

Picard, H. and Martí Lanuza, I. (2016) 'D'utopismes en organisations', Revue Française de Gestion 42(260), 71–90.

Prasad, A., Prasad, P., Mills, A.J. and Mills, J.H. (2015) 'Debating knowledge: Rethinking Critical Management Studies in a changing world', in The Routledge companion to critical management studies, pp. 27–66. Routledge.

Reedy, P.C. and King, D.R. (2019) 'Critical Performativity in the Field: Methodological Principles for Activist Ethnographers', Organizational Research Methods 22(2), 564–589.

Rhodes, C., Wright, C. and Pullen, A. (2018) 'Changing the World? The Politics of Activism and Impact in the Neoliberal University', Organization 25(1), 139–147.

Spicer, A., Alvesson, M. and Kärreman, D. (2009) 'Critical performativity: The unfinished business of critical management studies', Human Relations 62(4), 537–560.

Sponem, S. and Morales, J. (2009) 'Rationaliser, dominer, discipliner. Une revue des recherches critiques en contrôle de gestion', Economie et société 21(12), 2001–2043.

Taskin, L. et de Nanteuil, M. (sous la direction de), (2011). Perspectives critiques en management. Pour une gestion citoyenne. Bruxelles : de Boeck.Difference Scores in Organizational Research, *Academy of Management Journal*, 36 : 6, 1577-1613.

ST-AIMS 8 : Collectifs inter-organisationnels et défis sociétaux

Responsables

Ibrahim Rym (Université de St-Etienne, Laboratoire Coactis) – rym.ibrahim@univ-st-etienne.fr

Saniossian Jennifer (Université de St-Etienne, Laboratoire Coactis) – jennifer.saniossian@univ-st-etienne.fr

Renou Sandra (Université Paris Est Créteil, Laboratoire IRG) – sandra.binot-renou@u-pec.fr

Renard Amélie (Université de Nantes, Laboratoire LEMNA) – amelie.renard@univ-nantes.fr

Mots-clés : collectifs d'organisations ; dispositifs de gestion ; défis sociétaux ; communs ; coopérations.

Appel à communications

Les collectifs d'organisations rassemblent et impliquent un ensemble d'organisations différentes, tant sur le plan de leur nature (publique ou privée, à but lucratif ou non) que de leurs activités, leur degré de formalisation, la taille, le type de collectif qui les porte (Ahrne et Brunsson, 2008 ; Dobusch et Shoeneborn, 2015), ainsi que par leur inscription spatiale (Haug, 2013), territoriale et temporelle (Sydow et Braun, 2018 ; Dille et al, 2018). Centrées autour d'un problème commun ou d'un projet commun (Dufeu et al., 2020 ; Reynaud, 2008 ; Sydow et Braun, 2018) favorisant des stratégies collectives inter-organisationnelles (Astley et Fombrun, 1983). Ces collectifs d'organisations émergent, se développent et se maintiennent par le biais de dispositifs de gestion (Schieb-Bienfait et al., 2020 ; Schieb-Bienfait et al., 2021) pouvant parfois aller jusqu'à la création d'une structure organisationnelle distincte (Berkowitz et al., 2020). Elles permettent aux organisations de se réunir afin de partager des ressources économiques, politiques, stratégiques mais aussi relationnelles (Dyer et Singh, 1998). Ces organisations prennent ainsi part à une action collective inter-organisationnelle, à un niveau méta, tout en permettant à chaque organisation impliquée de conserver son autonomie et son intérêt propre.

En raison de l'ampleur des défis sociaux, écologiques, économiques et sanitaires, parfois approchés en termes de « grand challenges » (George *et al*., 2016 ; Howard-Grenville, 2021), les organisations sont amenées à plus de coordination, de coopération et d'action collective. On assiste ainsi à l'émergence de projets collectifs, plus respectueux des écosystèmes et des êtres humains ou non humains, de formes d'organisation alternatives (Béji-Bécheur *et al*., 2021), parmi lesquelles les collectifs d'organisations. Ce phénomène se manifeste sur le plan empirique par une grande diversité de formes inter-organisationnelles : méta-organisations, clusters d'innovation, tiers-lieux, réseaux territorialisés, pôles territoriaux de coopération économique, etc. Cela renforce l'intérêt de questionner les processus et modalités d'organisation collective.

Sur le plan théorique, ces collectifs sont considérés comme des formes plus ou moins spontanées qu'on pourrait qualifier de « méta-organisationnelles », c'est-à-dire reprenant les caractéristiques et processus d'organisations partielles (Ahrne et Brunsson, 2011 ; Berkowitz et al., 2022). En effet, diverses initiatives collectives ne se sont pas dotées d'une forme juridique ou d'une structure de gouvernance propre, telles que les clusters industriels, les réseaux, les projets collectifs de territoire, les écosystèmes d'innovation sociale (Besançon et al., 2017) ou les tiers-lieux (Scaillerez et Tremblay, 2017 ; Grenier, Ibrahim et Duprat, 2020). Ces « formes méta-organisationnelles » peuvent notamment constituer un point de rencontre entre organisations publiques et privées, autour d'enjeux d'innovation sociale (Favreau, 2008 ; Grenier et Guitton-Philippe, 2010 ; Gimet et Grenier, 2018, Saniossian et al., 2022), de gestion de communs

(Lapoutte, 2021 ; Ostrom, 1990, Renou & Dumez, 2020) ou encore de développement économique solidaire (Ibrahim, 2018).

Plus encore que par leur forme organisationnelle, ces initiatives collectives se caractérisent aussi par la diversité des dispositifs de gestion qu'elles mobilisent (Gilbert et Raulet-Croset, 2021), indissociables de l'élaboration de règles collectives (Reynaud, 2008 ; Reynaud, 1999), et qui permettent leur émergence, leur structuration, leur développement et leur évolution.

Au sein de cette session thématique, nous discuterons de l'émergence, du développement ou du renouvellement des collectifs d'organisations, et notamment (sans exclusivité) ceux prenant part aux défis sociétaux et à la transition écologique et solidaire, entendue comme « une transformation fondamentale vers des modes de production et de consommation plus durables » (Markard, Raven et Truffer, 2012).

Plus particulièrement, nous visons à accueillir des travaux d'ordre théorique, méthodologique et empirique, autour de plusieurs thématiques, parmi lesquelles :

- L'étude des processus d'émergence et de structuration des collectifs d'organisation, les dispositifs de gestion associés et leurs régulations ;
- L'étude de la diversité des collectifs d'organisation et leurs formes parmi lesquelles les méta-organisations, les organisations partielles ou encore les communautés ;
- Les dynamiques d'adhésion, d'engagement, de coopération et de mobilisation des parties prenantes ;
- Les modèles de gouvernance et processus organisationnels innovants développés par ces collectifs pour faire face aux défis sociétaux ;
- La place, le rôle et fonctions du territoire dans ces collectifs d'organisations ;
- Les méthodologies (et épistémologies ou ontologies) associées à l'étude des processus et dynamiques d'action collective inter-organisationnels.

Cette liste n'étant, bien sûr, ni exhaustive, ni limitative.

Références :

Ahrne, G. et N. Brunsson (2008), *Meta-organizations*, Cheltenham: Edward Elgar Publishing.

Ahrne, G. & Brunsson, N. (2011). Organization outside organizations: the significance of partial organization. *Organization*, 18(1), 83–104.

Astley, W. G. et C. J. Fombrun (1983), Collective Strategy: Social Ecology of Organizational Environments, *Academy of Management Review*, 8 : 4, 576-587.

Béji-Bécheur, A., Vidaille,t B., Hildwein, F. (2021). *Organisons l'alternative : Pratiques de gestion pour une transition écologique et sociale*. EMS Editions. 240p.

Berkowitz, H., L. B. Crowder et C. M. Brooks (2020), Organizational Perspectives on Sustainable Ocean Governance: a Multi-Stakeholder, Meta-Organization Model of Collective Action, Marine Policy, 118.

Berkowitz, H., Brunsson, N., Grothe-Hammer, M., Sundberg, M. et B. Valiorgue (2022), Meta-Organizations: A Clarification and a Way Forward, M@n@gement, 25, 1-9.

Dille, S., Söderlund, J. et Clegg, S. (2018), Temporal conditioning and the dynamics of inter-institutional projects, International Journal of Project Management, 36 : 5, 673-686.

Dobusch, L., Schoeneborn, D. (2015). Fluidity, Identity, and Organizationality: The Communicative Constitution of "Anonymous". Journal of Management Studies, 52(8), 1005–1035.

Dufeu I., R. Le Velly R. & Bréchet J.-P. (2020), « Can standards save organic farming from conventionalisation? Dynamics of project and rules in a French organic producers' organization », *Sociologia Ruralis*, https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/soru.12298.

Dumez, H. et S. Renou (2020), How Business Organizes Collectively: An Inquiry on Trade Associations and Other Meta-Organizations, Cheltenham: Edward Elgar Publishing.

Favreau, L. (2008), *Entreprises collectives : Les enjeux sociopolitiques et territoriaux de la coopération et de l'économie sociale*, Québec : Presses de l'Université du Québec.

George, G., Howard-Grenville, J., Joshi, A., & Tihanyi, L. (2016). Understanding and tackling societal grand challenges through management research. *Academy of Management Journal, 59*(6), 1880–1895.

Gilbert, P., & Raulet-Croset, N. (2021). *Lire le management autrement : Le jeu des dispositifs*. Éditions EMS.

Grenier, C., Ibrahim, R. & Duprat, L. (2020). Comment organiser un tiers-lieu éphémère pour favoriser l'émergence d'innovations institutionnelles ? Le cas d'un pôle d'opérateurs de services à domicile. *Innovations*, 61, 89-115.

Haug, C. (2013), Organizing Spaces: Meeting Arenas as a Social Movement Infrastructure between Organization, Network, and Institution, Organization Studies, 34 (5-6), 705–732.

Howard-Grenville, J. (2021), Grand Challenges, Covid-19 and the Future of Organizational Scholarship, Journal of Management Studies, 58: 1, 254-258.

Ibrahim, R. (2018). « Soutenir l'innovation par l'organisation d'actions collectives, ou comment nourrir les capacités d'agir entrepreneuriales de dirigeants d'entreprises. Le cas des services à domicile en région PACA ». Thèse de doctorat, Université Aix Marseille, En ligne.

Markard, J., R. Raven et B. Truffer (2012), Sustainability Transitions: an Emerging Field of Research and its Prospects, Research Policy, 41: 6, 955-967.

Ostrom, E. (1990), *Governing the Commons: The Evolution of Institutions for Collective Action*. Cambridge: Cambridge University Press.

Reynaud, J.-D. (1999). Le conflit, la négociation et la règle, Éditions Octares, coll. « Travail », 2e éd. augmentée, Paris.

Reynaud, J. D. (2008). Qu'est-ce qu'une «communauté de projet»?. In Penser la négociation (pp. 189-192). De Boeck Supérieur.

Scaillerez, A. et D. G. Tremblay (2017), Coworking, fab labs et living labs. État des connaissances sur les tiers lieux, *Territoire en mouvement Revue de géographie et aménagement*, 34.

Schieb-Bienfait, N., Dufeu, I. & Bréchet, J. (2020). Le dispositif de gestion, moteur d'une dynamique entrepreneuriale collective. Le Projet Bio Loire Océan. Revue de l'Entrepreneuriat, 19, 57-79.

Schieb-Bienfait N., Emin S., Pailler D. (2021). "L'émergence comme pratique organisationnelle. Le cas des collectifs créatifs élargis", Revue française de gestion, n°296, avril, 108-134.

Saniossian J., Lecocq X., & Beaucourt C. (2022). Meta-Organizations in the Making. A Multiple Case Study of Multi-Stakeholder Meta-Organizations for Social Innovation. M@n@gement, 25(2), 27–44.

Sydow, J., Braun, T. (2017). Projects as temporary organizations: An agenda for further theorizing the interorganizational dimension. International Journal of Project Management, 36(1), 4-11.

ST-AIMS 9 : L'éthique dans les nouvelles formes organisationnelles : quête de sens, vertus du manager, nouvelles valeurs et nouvelles pratiques

Responsables

Battistelli Matthieu (Université Savoie Mont-Blanc, IAE Savoie Mont-Blanc, IREGE, MCF) – matthieu.battistelli@univ-savoie.fr

Daudigeos Thibault (Grenoble École de Management) – thibault.daudigeos@grenoble-em.com

Letierce Clara (Burgundy School of Business, CEREN) – clara.letierce@bsb-education.com

Mattelin-Pierrard Caroline (Université Savoie Mont-Blanc, IUT d'Annecy, IREGE) - caroline.mattelin@univ-smb.fr

Mots-clés : nouvelles formes organisationnelles, quête de sens, transformation organisationnelle, vertus managériales, entreprise libérée, self-managing organization

Appel à communications

L'émergence de grands défis sociétaux (Gümüsay et al., 2022) ont amené certaines organisations à évoluer et à se transformer pour intégrer dans leur fonctionnement de nouveaux enjeux tels que l'agilité, l'intelligence collective, le sens au travail, la démocratisation, etc. Dans ce contexte, de nombreux manifestes et appels incitent chercheurs et praticiens à reconsidérer l'organisation du travail dans sa globalité. Beaucoup d'expérimentations organisationnelles sont ainsi lancées visant, par exemple, à autonomiser les équipes de travail, à décentraliser les prises de décisions, à compresser le temps de travail (e.g. semaine de 4 jours) ou encore à le rendre plus flexible (e.g. télétravail).

Dans la communauté francophone, l'une de ces expérimentations, « l'entreprise libérée », a notamment suscité un intérêt particulier tant dans la littérature académique que parmi les managers (Corbett-Etchevers et al., 2019 ; Gilbert et al., 2018 ; Sferrazzo et Ruffini, 2019 ; Warrick et al., 2016). Il s'agit d'« *une forme organisationnelle dans laquelle les salariés ont une complète liberté et responsabilité pour faire les actions qu'eux-mêmes, et non leur supérieur, estiment les meilleures* » (Getz, 2009, p.34). Comme le suggère le terme, cette forme organisationnelle qui libère les employés des contraintes de la hiérarchie peut être assimilée à une « *self-managing organization* » (Lee et Edmondson, 2017). En effet, cette dernière favorise également la capacité des équipes opérationnelles à participer à la prise de décision, voire à décider par elles-mêmes. Toutefois, plusieurs enjeux sont liés à l'adoption de ces nouvelles formes organisationnelles parmi lesquels le renforcement des capacités individuelles (Sferrazzo et Ruffini, 2019) et la responsabilisation des travailleurs de première ligne afin qu'ils aient plus d'autonomie et que leur travail ait ainsi plus de sens (Battistelli et al., 2023 ; Carney et Getz, 2009). Les effets restant quant à eux discutés. D'une part, certains chercheurs soulignent les bénéfices de ces pratiques managériales sur le bien-être au travail (Corbett-Etchevers et al., 2019 ; Ramboarison-Lalao et Gannouni, 2019), sur la performance sociale (Mattelin-Pierrard et al., 2023), et invitent à questionner l'intérêt des pratiques managériales de libération sur les dynamiques de démocratisation de l'entreprise (Pastier, 2023). D'autre part, des études montrent comment l'adoption de nouvelles formes d'organisations peuvent aussi générer davantage de contrôle informel et constituer des manipulations nourrissant des modes de management fantasmés (Fleming et Sturdy, 2009 ; Ekman, 2014 ; Picard et Islam, 2020 ; Daudigeos et al., 2021 ; de Ridder et Taskin, 2021 ; Shymko et Frémeaux, 2022).

Les nouvelles formes organisationnelles et managériales, ainsi que les pratiques qu'elles sous-tendent dans les organisations, soulèvent de nombreux questionnements pour les chercheurs en sciences de gestion regroupés en différentes thématiques d'intérêt :

- **Nouvelles formes organisationnelles et vertus du manager**

Dans les processus d'adoption et de pérennisation de nouvelles formes organisationnelles, le manager a un rôle clé (Letierce et al., 2023). Il doit repenser sa posture, remettre en question ses rôles et renouveler ses pratiques. Ceci exige de lui des capacités, des aptitudes et des vertus spécifiques encore peu étudiées (Aristote, 2000). Nous pouvons citer par exemple l'authenticité et le développement de la capacité à « être soi » en entreprise, perçu par certains comme une injonction imposée dans les nouvelles formes de management (Fleming et Sturdy, 2009 ; Bardon et al., 2023). De la même façon la notion de « courage managérial » est souvent listée parmi les qualités que doit avoir le manager pour expérimenter avec succès des nouvelles formes d'organisations (décentralisation de la prise de décision, abandon du contrôle hiérarchique, etc.), mais celle-ci reste toutefois peu étudiée en profondeur (Getz, 2009 ; Carney et Getz, 2009 ; Sferrazzo et Ruffini, 2019). Entre lâcher-prise, laisser-faire et exemplarité de l'action : comment définir le courage dans les organisations ? Comment ce courage se manifeste-t-il ? Favorise-t-il vraiment l'autonomisation des salariés ? Quelles sont ses répercussions au sein des équipes ?

- **Nouvelles formes organisationnelles et sens au travail**

Les nouvelles formes d'organisation et de management engagent-elles davantage les travailleurs ? De plus en plus de termes et d'expressions fleurissent pour désigner certaines pratiques du monde du travail. Des phénomènes comme la « *Great Resignation* », le « *Quiet Quitting* » (ou plus récemment le « *Quiet Firing* » ou « *Quiet Cutting* ») soulignent le fait que le sens au travail est une préoccupation majeure pour de nombreux professionnels. Il renvoie à la quête de réalisation de soi, d'alignement avec ses valeurs et d'impact positif sur la société et sur les autres (Rosso et al., 2010). L'engagement, la satisfaction et le bien-être au travail sont également souvent liés à cette notion de sens (Baumeister et Vohs, 2002). Dans ce contexte, les nouvelles formes d'organisations jouent-elles favorablement dans les mécanismes de création de sens au travail ?

- **Nouvelles formes organisationnelles, dynamiques collectives et valeurs organisationnelles**

Ces nouvelles formes de management consistent souvent à redistribuer des responsabilités managériales, et incitent les équipes à dépasser le cadre strict de leur fonction. Cette réorganisation vient alors transformer les dynamiques collectives au sein des équipes, et ainsi potentiellement la culture organisationnelle en s'appuyant sur de nouvelles valeurs (Bossard-Préchoux et Grevin, 2021). Comment des valeurs telles que l'amitié, l'amour, la fraternité ou encore le don peuvent-elles constituer les fondements d'une culture organisationnelle ? Quelles sont les conséquences individuelles, collectives et managériales de telles transformations culturelles ? Quelle est la place des rituels collectifs dans ces nouvelles formes d'organisation ?

- **Nouvelles formes organisationnelles et « *grand challenges* »**

Les contributions des entreprises aux « *grand challenges* » amènent la recherche à investiguer les modalités de gestion et d'organisation par lesquelles ces contributions se déclinent, aussi bien en termes de stratégie (Ferraro et al., 2015), de design organisationnel (George et al., 2023) ou encore de formes organisationnelles et managériales (Etzion et al., 2017 ; Battistelli, 2021). Ainsi, si la volonté des entreprises à contribuer aux enjeux de société modifie l'organisation, elle transforme également le management opérationnel. Dans cette optique, comment la responsabilité sociétale affichée par les entreprises se distribue-t-elle dans leur organisation ? Comment se combine-t-elle à la fois à la responsabilité partagée du collectif et aux responsabilités individuelles de chaque membre de l'organisation ?

Références :

Aristote. (2000), *Aristotle: Nicomachean Ethics*. Cambridge University Press.

Bardon, T., Josserand, E., Sferrazzo, R. et Clegg, S. (2023), Tensions between (Post) Bureaucratic and Neo-normative Demands: Investigating Employees' Subjective Positions at EurAirport. *British Journal of Management*, *34*:1, 57-71.

Battistelli, M. (2021). *Les stratégies d'entreprises ordinaires face aux grands défis: des imaginaires alternatifs aux utopies réelles. Le cas d'un groupe d'entreprises impliqué dans la transition écologique du secteur de l'agencement de magasins* (Doctoral dissertation, Institut Polytechnique de Paris).

Battistelli, M., Dubey, A. S. et Mattelin-Pierrard, C. (2023), Framing Liberation Management as the Bundling of Practices: An Adoption Process with a Two-Fold Coherence. *M@n@gement, 26*:1, 69-84. https://doi.org/10.37725/mgmt.2023.6497.

Baumeister, R. F. et Vohs, K. D. (2002), The pursuit of meaningfulness in life. *Handbook of positive psychology*, *1*, 608-618.

Bossard-Préchoux, V. et Grevin, A. (2021), « Quand commencent les comptes, ou la remise en cause du don » Recherche-intervention sur la reconnaissance dans une entreprise libérée. *@ GRH*, *41*:4, 109-139.

Carney, B. M. et Getz, I. (2009), *Freedom, Inc.: Free your employees and let them lead your business to higher productivity, profits, and growth*. Crown Business.

Corbett-Etchevers I., Perea C., Richard D., Colle R. et Defélix C. (2019), Freedom-form organisations, innovation and quality of work life: towards a new model of interaction, *International Journal of Technology Management*, *79*:3/4, 345-365.

Daudigeos, T., Edwards, T., Jaumier, S., Pasquier, V. et Picard, H. (2021), Elusive domination and the fate of critique in neo-participative management: A French pragmatist approach. *Organization Studies*, 42 :3, 453-471.

de Ridder, M. et Taskin, L. (2021), Quels espaces de liberté dans l'entreprise dite libérée ?, *@ GRH*, :3, 13-36.

Ekman, S. (2014), Is the high-involvement worker precarious or opportunistic? Hierarchical ambiguities in late capitalism. *Organization*, *21*:2, 141-158.

Etzion, D., Gehman, J., Ferraro, F., & Avidan, M. (2017). Unleashing sustainability transformations through robust action. *Journal of Cleaner Production,* 140, 167-178.

Fleming, P. et Sturdy, A. (2009), "Just be yourself!" Towards neo-normative control in organisations?. *Employee relations*, *31*(6), 569-583.

George, G., Fewer, T. J., Lazzarini, S., McGahan, A. M., & Puranam, P. (2023). Partnering for grand challenges: a review of organizational design considerations in public–private collaborations. *Journal of Management*, *0*(0).

Getz, I. (2009), Liberating Leadership: How the Initiative-Freeing Radical Organizational Form Has Been Successfully Adopted. *California Management Review*, *51:*4, 32–58.

Gümüsay, A. A., Marti, E., Trittin-Ulbrich, H., & Wickert, C. (2022). *Organizing for societal grand challenges*. Emerald Publishing.

Harris, H. (1999), Courage as a management virtue. *Business & Professional Ethics Journal*, *18*:3/4, 27-46.

Islam, G. et Sferrazzo, R. (2022), Workers' Rites: Ritual Mediations and the Tensions of New Management. *Journal of Management Studies*, 59:2, 284-318.

Letierce, C., Mills, C. et Arnaud, N. (2023), Empowering middle managers to free their strategic capabilities. *Journal of Organizational Change Management*.

Mattelin-Pierrard, C., Dubey, A.S. et Battistelli, M. (2023), Management Innovations and Social Performance: What Can We Learn from Looking at the Adoption of Liberation Management Practices? *Management international*.

Paniccia, P. M., Poggesi, S. et Leoni, L. (2020), The virtue of courage: From historical European roots to current management studies. *European Management Journal*, *38* :4, 547-554.

Pastier, K. (2023), Au-delà de l'entreprise libérée… démocratiser l'entreprise ? Une analyse agonistique de deux organisations de l'ESS. *Revue française de gestion*, *49* :4, 13-30.

Picard, H. et Islam, G. (2020), 'Free to Do What I Want'? Exploring the ambivalent effects of liberating leadership. *Organization Studies*, *41*:3, 393–414.

Ramboarison-Lalao L. et Gannouni K. (2018), « Liberated firm, a leverage of well-being and technological change? A prospective study based on the scenario method », *Technological Forecasting and Social Change*, *140*: , 129-139.

Rosso, B. D., Dekas, K. H. et Wrzesniewski, A. (2010), On the meaning of work: A theoretical integration and review. *Research in organizational behavior*, *30:* , 91-127.

Sferrazzo, R. et Ruffini, R. (2021), Are liberated companies a concrete application of Sen's capability approach? *Journal of Business Ethics*, *170:*2, 329-342.

Shymko, Y. et Frémeaux, S. (2022), Escaping the fantasy land of freedom in organizations: The contribution of Hannah Arendt. *Journal of Business Ethics*, *176*:2, 213-226.

ST-AIMS 10 : Le management stratégique de l'innovation au-delà des frontières organisationnelles

Responsables :

RAMPA, Romain (ÉTS Montréal) – romain.rampa@etsmtl.ca

RUIZ, Émilie (Université Savoie Mont Blanc) – emilie.ruiz@univ-smb.fr

MORATAL, Nuria (Nantes Université, IAE, LEMNA) – nuria.moratal@univ-nantes.fr

PARMENTIER, Guy (Université Grenoble Alpes/INP/IAE) – guy.parmentier@univ-grenoble-alpes.fr

Mots-clés : Management de l'innovation ; Innovation ouverte ; Innovation collaborative ; Écosystèmes d'innovation ; Approches multiniveaux ; innovation inclusive.

Appel à communications

Longtemps cantonné à l'intérieur de la firme et de son environnement proche, le management stratégique de l'innovation a accéléré au cours des dernières années son ouverture au-delà des frontières organisationnelles (Dahlander et Wallin, 2020; Yström & Agogué, 2020; Bigliardi et al., 2021). Pour répondre à des enjeux sociétaux liés aux *grands challenges* (McGahan et al., 2021) l'innovation se veut plus que jamais inclusive (Mortazavi et al., 2021). En effet, il s'agit dorénavant de concevoir des objets complexes, travailler sur l'intégralité d'une chaîne de valeur dans une logique d'économie circulaire (Jesus et Jugend, 2023) ou encore faciliter le développement de nouvelles synergies et associations d'idées. Pour ce faire de multiples formes de collaboration pour l'innovation se sont développées. En témoignent les nombreuses appellations que l'on retrouve pour appréhender le phénomène, notamment les réseaux d'innovation (Hurmelinna-Laukkanen et Nätti, 2018), l'innovation collaborative (Ollila and Ystrom, 2016), l'innovation ouverte (West et Bogers, 2014), l'innovation en écosystème (Dedehayir, et al., 2018), pour ne citer que les plus connues.

La recherche a ainsi progressé pour mieux appréhender les formes d'action collectives pour l'innovation qui se développent au-delà des frontières de l'organisation. On comprend ainsi mieux comment ces dynamiques s'organisent grâce à des acteurs intermédiaires (Agogué et al., 2017; De Silva et al., 2018), divers types de communautés (Suire et al., 2018; Cohendet et al., 2021; Ruiz et Gandia, 2023), ou encore au rôle joué par différents types de lieux et d'espace (Fabbri et Charrue-Duboc, 2016; Rampa et al., 2021). Pourtant, de nombreux enjeux sont encore rencontrés à différents niveaux pour mieux comprendre, gérer et façonner ces dynamiques d'innovation et leurs contextes. Pour les appréhender, la recherche a besoin d'une pluralité de lectures et d'approches théoriques à différents niveaux.

Cette ST-AIMS se propose de favoriser des communications ayant pour but de développer nos connaissances collectives sur les processus de création et d'innovation au-delà des frontières internes et externes de l'organisation. Sans contraindre les perspectives, les auteurs sont notamment invités à apporter des réponses à trois grandes catégories d'enjeux entourant le management stratégique au-delà des frontières organisationnelles, pour lesquelles nous ouvrons quelques thèmes et questions, sans être exhaustifs : 1) Des enjeux reliés à l'émergence et à l'orchestration de ces dynamiques collectives ; 2) Des enjeux reliés à la création collective

au-delà des frontières ; 3) Des enjeux reliés à la (ré)-intégration, à la coordination et aux déploiements des résultats de ces démarches.

Les enjeux reliés à l'émergence et à l'orchestration de ces dynamiques collectives

Pour mieux comprendre comment émergent et se structurent ces dynamiques collectives pour l'innovation hors des cadres de l'organisation, la recherche a encore besoin de multiplier les prismes et les perspectives. Si le rôle de nombreux acteurs, lieux et entités ont été mis en avant (e.g. Dedehayir, et al., 2018), le processus d'orchestration et d'émergence de ces dynamiques collectives est mal compris et de nombreuses questions restent encore en suspens. Comment par exemple les membres des organisations, des communautés et des projets, au-delà des frontières organisationnelles, façonnent-ils le processus d'innovation pour aligner leurs propres intérêts en dehors des frontières organisationnelles ? On peut aussi se demander quelles normes sociales et formes de gouvernance peuvent être facilitantes à cet égard. De plus, les conditions et les mécanismes par lesquelles certaines formes d'action collaboratives temporaires (prenant place au sein d'évènements ou projets par exemple) débouchent sur des formes de collaboration permanentes sont encore mal compris. D'autres pistes sont également intéressantes, comme le fait de savoir dans quelle mesure les technologies numériques habilitent ou contraignent des modèles de travail plus collaboratifs au-delà des frontières.

Des enjeux reliés à la création collective au-delà des frontières

L'innovation ouverte et collaborative implique très fréquemment des poches de connaissances et d'expertises provenant de domaines, de métiers, et d'organisations ayant des langages, des intérêts, des cultures et des logiques d'action différents (Carlile, 2004 ; Ruoslahti, 2020). La recherche sur le sujet a encore besoin de mieux comprendre les enjeux spécifiques occasionnés par les tentatives de réconciliation de logiques d'action et de formes de valeurs différentes (Vivona et al., 2023). De même, les processus de sélection et d'évaluation des idées créatives sont encore peu regardés dans ces contextes où la pluralité des intérêts, les arbitrages et les phénomènes de coalitions peuvent avoir plus d'impact qu'au sein des firmes. La sélection des idées est un processus quelquefois multi-acteurs et les idées de ruptures nécessitent un regard externe à l'organisation pour reconnaître tout leur potentiel (Ininou et Loilier, 2021). De même que l'idée est reçue et évaluée aussi en fonction des caractéristiques du ou des émetteurs (Parmentier et al., 2017) et des caractéristiques des évaluateurs (Parmentier et Le Loarne, 2018).

Des enjeux reliés à la (ré)-intégration, à la coordination et au déploiement des résultats de ces démarches.

Finalement, la recherche a encore besoin de mieux documenter, comprendre et accompagner les phases ultérieures à l'émergence et l'élaboration d'idées créatives issues des arrangements collaboratifs prenant place au-delà des frontières organisationnelles (Ruiz et al., 2020). La façon dont ces idées sont (ré)-intégrées, assimilées au sein des organisations et des communautés n'a pas encore fait l'objet de beaucoup de recherches, alors que de nombreux enjeux apparaissent durant cette phase cruciale. En effet, les organisations et les communautés rejettent fréquemment les idées qui sont éloignées de leurs domaines de compétences, ou qui requièrent des adaptations trop importantes de leurs modèles d'affaires (Kaplan et Vakili, 2015). La gestion stratégique de ces idées orphelines, porteuses souvent de poches de valeurs intéressantes, ouvre des voies de recherche. Ces formes d'action collectives peuvent aussi produire des résultats et des extrants multiples (connaissances, idées, outils et méthodes, concepts porteurs, etc.) dont la valorisation, la diffusion ou l'exploitation sont loin d'être toujours gérées et organisées.

Pour ce ST-AIMS, nous attendons tout type de contribution : théorique, méthodologique et empirique en lien avec le management stratégique de l'innovation au-delà des frontières organisationnelles.

Références :

Agogué, M., Berthet, E., Fredberg, T., Le Masson, P., Segrestin, B., Stoetzel, M., ... & Yström, A. (2017). Explicating the role of innovation intermediaries in the "unknown": A contingency approach. Journal of Strategy and Management, 10(1), 19-39.

Bigliardi, B., Ferraro, G., Filippelli, S., & Galati, F. (2021). The past, present and future of open innovation. European Journal of Innovation Management, 24(4), 1130-1161.

Cohendet, P., Rao, M., Emilie, R., Sarazin, B., & Simon, L. (Eds.). (2021). Communities of Innovation: How Organizations Harness Collective Creativity and Build Resilience. World Scientific.

Dahlander, L., & Wallin, M. (2020). Why now is the time for Open Innovation. Harvard Business Review, 5, 8-27.

Dedehayir, O., Mäkinen, S. J., & Ortt, J. R. (2018). Roles during innovation ecosystem genesis: A literature review. Technological Forecasting and Social Change, 136, 18-29.

De Silva, M., Howells, J., & Meyer, M. (2018). Innovation intermediaries and collaboration: Knowledge–based practices and internal value creation. Research Policy, 47(1), 70-87.

Kaplan, S., & Vakili, K. (2015). The double-edged sword of recombination in breakthrough innovation. Strategic Management Journal, 36(10), 1435-1457.

Lampel, J., & Meyer, A.D. (2008): Field-configuring events as structuring mechanisms: How conferences, ceremonies, and trade shows constitute new technologies, industries, and markets. Journal of Management Studies, 45 (6), 1025–1035.

Ininou Y., Loilier T. (2021). « La sélection des idées incrémentales et radicales : Les enseignements d'une étude de cas », *Innovations*, *Prépublication*, p. I116-36.

Jesus, G. M. K., & Jugend, D. (2023). How can open innovation contribute to circular economy adoption? Insights from a literature review. European Journal of Innovation Management, 26(1), 65-98.

Ollila, S., & Yström, A. (2016). Exploring design principles of organizing for collaborative innovation: The case of an open innovation initiative. Creativity and Innovation Management, 25(3), 363-377.

McGahan, A. M., Bogers, M. L., Chesbrough, H., & Holgersson, M. (2021). Tackling societal challenges with open innovation. California Management Review, 63(2), 49-61.

Mortazavi, S., Eslami, M. H., Hajikhani, A., & Väätänen, J. (2021). Mapping inclusive innovation: A bibliometric study and literature review. Journal of Business Research, 122, 736-750.

Parmentier G., Le Loarne-Lemaire S., Belkhouja M. (2017). « Female Creativity in Organizations: What is the Impact of Team Composition in Terms of Gender during Ideation Processes? », *Management International*, *22*, n° 1, p. 33-43.

Parmentier G., Le Loarne-Lemaire S.L. (2018). « La créativité sous influence du genre : comment le genre de l'individu influe sur la créativité de groupe dans les organisations », *Innovations*, *N° 57*, n° 3, p. 39-58.

Ruiz, É., Brion, S., & Parmentier, G. (2020). Absorbing knowledge in the digital age: The key role of integration mechanisms in the context of crowdsourcing for innovation. R&D Management, 50(1), 63-74.

Ruiz, É., & Gandia R. (2023). The key role of the event in combining business and community-based logics for managing an ecosystem: Empirical evidence from Lyon e-Sport. European Management Journal, 41(4), 560-574.

Ruoslahti, H. (2020). Complexity in project co-creation of knowledge for innovation. Journal of Innovation & Knowledge, 5(4), 228-235.

Suire, R., Berthinier-Poncet, A., & Fabbri, J. (2018). Les stratégies de l'innovation collective: Communautés, organisations, territoires. Revue française de gestion, (3), 71-84.

Tucci, C.L., Chesbrough, H., Piller, F., & West, J. (2016). When do firms undertake open, collaborative activities? Introduction to the special section on open innovation and open business models. Industrial and Corporate Change, 25 (2), 283–288.

Vivona, R., Demircioglu, M. A., & Audretsch, D. B. (2023). The costs of collaborative innovation. The Journal of Technology Transfer, 48(3), 873-899.

West, J., & Bogers, M. (2014). Leveraging external sources of innovation: A review of research on open innovation. Journal of Product Innovation Management, 31 (4), 814–831.

Yström, A., & Agogué, M. (2020). Exploring practices in collaborative innovation: Unpacking dynamics, relations, and enactment in in-between spaces. Creativity and Innovation Management, 29(1), 141-145.

ST-AIMS 11 : MACCA Management : biens communs et enseignement du management

Responsables

Philippe Lépinard – Université Paris Est Créteil, IAE Gustave Eiffel, Laboratoire de recherche IRG (EA 2354), Maître de conférences – philippe.lepinard@u-pec.fr

Isabelle Vandangeon-Derumez – Université d'Évry Val d'Essonne, Université Paris Saclay, Laboratoire de recherche LITEM, professeure des universités – isabelle.derumez@univ-evry.fr

Anne-Laure Saives – UQAM, Département de management, professeure titulaire de management – saives.anne-laure@uqam.ca

Borodak Daniela – ESC Clermont Business School, Clermont Recherche Management (CleRMa) - Université Clermont Auvergne, Enseignante-chercheure – daniela.borodak@esc-clermont.fr

Nasho Ah-Pine, Elda – ESC Clermont Business School, Département Humanité Organisation et Management, Enseignante-chercheure en géopolitique et RSE – elda.nasho@esc-clermont.fr

Mots-clés : Enseignement du management – Réflexivité – Communs – Territorialité – Management par le care

Appel à communications

Alors que l'humanité est confrontée à diverses crises allant du changement climatique à l'injustice sociale, les Communs sont apparus comme un cadre essentiel pour l'action collective et locale visant la durabilité et le bien-être à l'échelle mondiale. Bien que les travaux fondamentaux d'Elinor Ostrom depuis les années 1980 aient contribué à l'émergence d'un discours international sur les biens communs (1990, 2009, 2010, 2012), il n'existe pas pour autant de théorie universelle des Communs. Le concept de « biens communs » se réfère aux ressources que nous partageons en tant que société et qui sont essentielles à notre bien-être collectif. Cela peut inclure des ressources naturelles telles que l'eau et l'air, des infrastructures (routes, ponts, etc.), ainsi que les connaissances, les savoir-faire, les technologies et les cultures. Les biens communs sont considérés comme devant être gérés collectivement par la société dans son ensemble, plutôt que d'être privatisés et contrôlés par des intérêts privés (Taylor, 1995). La recherche contemporaine étend cette notion aux "biens communs négatifs" (Monnin, 2021), soulignant les charges partagées telles que la dégradation de l'environnement.

Les sciences de gestion s'attaquent à ces grands défis en se concentrant sur les stratégies organisationnelles et les cadres méta-organisationnels (Ferraro et al. 2015 ; Berkowitz et al. 2022) situant l'action collective à une échelle abstraite, minorant l'action située en faveur de la protection des Communs. Il existe ainsi un écart notable entre ces objectifs de haut niveau et les expériences pratiques des manageurs. Ce décalage nous invite à reconsidérer la manière dont les théories de Commons peuvent être enracinées dans des expériences localisées et des réalités vécues (Chateauraynaud et Debaz, 2017).

De telles perspectives soulèvent plusieurs questions notamment sur la manière de former les enseignants à la gestion des Communs et leur intégration dans les formations à l'aide de pédagogies actives ou encore comment les incorporer dans les organisations, remettant ainsi en question les limites traditionnelles préjudiciables à la protection efficace des Communs. Trois grands axes de questionnement sont ainsi proposés autour des Communs : au niveau du territoire, de l'enseignement supérieur et au sein des organisations.

Les communs comme modalité territoriale d'apprentissage du management

Au lieu de considérer les communs comme de simples actifs ou des impératifs économiques (Grossetti, 2022), l'approche de la « territorialité » (Maréchal et al. 2013) enrichit notre compréhension en incorporant diverses échelles, histoires et expériences d'apprentissage collectif.

Questions clés pour ce sous-thème :

1. **Le territoire, un possible Commun pour l'apprentissage d'un autre management** : les territoires offrent-ils une autre trajectoire plus « commune », mais aussi plus singulière/sensible et démocratique (que les intérêts privés des organisations) ?
2. **Territoire, identité et expertise individuelles des chercheurs :** Comment l'apprentissage ancré sur les territoires recadre-t-il les pratiques de recherche et d'enquête dans le monde universitaire ? Comment ces modes d'enquête alternatifs au sein des tiers espaces influencent-ils les identités et les contraintes des chercheurs ?
3. **Organisations et apprentissage avec les territoires** : Quelles sont les implications pratiques et socio-matérielles lorsque des organismes éducatifs et d'autres organisations s'engagent dans l'apprentissage des Communs avec les territoires ? Quelles transformations, transitions ou changements peuvent découler de cet engagement ?

La place des Communs dans l'enseignement supérieur

L'enseignement supérieur, en particulier dans le domaine de la gestion, est particulièrement impliqué dans la réflexion pour relever les grands défis mondiaux précités. L'intégration des Communs dans la pédagogie peut permettre aux étudiants d'approfondir leur compréhension de questions complexes et d'encourager un comportement responsable et coopératif. La question centrale est la suivante : comment les EC peuvent-ils préparer les futurs managers soucieux du respect des ODD de façon générale et des Communs en particulier ?

Questions clés pour ce sous-thème :

1. **Perception et valeur des Communs :** Quelle est la valeur reconnue des biens communs et comment les étudiants et les enseignants perçoivent-ils cette valeur ? Comment ces acteurs de l'éducation envisagent-ils la gestion des biens communs en termes de durabilité, qu'elle soit environnementale, sociale, culturelle ou économique ?
2. **Pédagogie et formation des EC :** Quels sont les thèmes spécifiques liés aux Communs qui devraient être inclus dans les programmes d'enseignement ? Dans quelle mesure l'enseignement des biens communs nécessite-t-il une approche pédagogique unique ? Comment former les enseignants-chercheurs à comprendre et à communiquer les nuances de la gestion des Communs ?
3. **Engagement et identité des étudiants :** Comment appréhender l'étudiant lors de l'enseignement des Communs : uniquement en tant que futur manageur ou d'une manière plus holistique qui inclut ses responsabilités de citoyen ? Comment les programmes d'études peuvent-ils favoriser la réflexivité critique chez les étudiants, en les encourageant à considérer les biens communs d'un point de vue critique ?
4. **Participation citoyenne et compétences collaboratives :** Comment l'expérience éducative peut-elle être étendue au-delà de la salle de classe pour impliquer activement les étudiants et les enseignants dans la vie communautaire et la vie de la ville autour de la gestion des Communs ? Quelles stratégies les enseignants-chercheurs peuvent-ils employer pour encourager les étudiants à collaborer à des projets qui impliquent la gestion collective de ressources partagées ?

Les Communs dans les organisations : le management par le *care*

Dans le contexte sociétal actuel de nécessaire transformation des paradigmes dominants, les politiques diversité et inclusion ne sont pas toujours en faveur de la défense du bien commun. En catégorisant les personnes excessivement ou sur des critères peu pertinents, ces politiques conduisent à recréer les effets qu'elles dénoncent : discrimination, conflits intergroupes, autocensure, exclusion, etc. À ce point que certains auteurs conditionnent leur bien-fondé à

la condition que les politiques de diversité soient associées à un principe de coopération indispensable à leur réussite (Frémeaux, 2022). En guise d'alternative, le "management par le care" incite à prendre en compte la vulnérabilité et l'interdépendance humaines, en englobant des aspects tels que la sollicitude, la responsabilité, l'accompagnement et la capacité à recevoir ce *care*.

Questions clés pour ce sous-thème :

1. **Diversité, inclusion et respect des Communs** : dans quelle mesure les démarches de diversité et d'inclusion garantissent-elles le respect des Communs ?
2. **Politiques d'inclusion et de diversité au sein des établissements d'enseignement supérieur et défense des biens communs** : Comment les établissements d'enseignement intègrent-ils la défense des biens communs dans leurs politiques de diversité et d'inclusion ?
3. **Le paradigme de la gestion par le *care*** : Comment le management par le care répond-il à la nécessité de préserver les Communs positifs et de lutter contre les Communs négatifs ?

***

Ce thème n'exclut pas des communications sur les trois axes de travail plus généraux du groupe de recherche MACCA Management :

➔ le premier axe, en référence aux mutations économiques et sociales, questionne l'apprentissage et l'enseignement du management aujourd'hui pour encourager la réflexivité et la créativité dans les organisations ;

➔ le deuxième axe propose un examen des outils (par exemple, les outils ludopédagogiques, les *Art-based methods*, etc.), des supports de l'apprentissage (numérique, expérience, etc.), et des nouvelles approches (par exemple, neuropédagogie), comme moyen de développer la réflexivité et la créativité des apprenants tout au long de la vie ;

➔ le troisième axe questionne le positionnement des institutions (écoles, mais aussi organisations au sens large) par rapport aux questions soulevées dans les deux axes précédents.

Références en lien avec le thème de la ST

Assens C. et Abittan Y. (2012). Le management d'un bien commun : le territoire. Le cas des pôles de compétitivité. *RIMHE : Revue Interdisciplinaire Management, Homme & Entreprises*, 1 (1), 19-36.

Chateauraynaud F., et Debaz J. (2017), Aux bords de l'irréversible. Sociologie pragmatique des transformations, Paris, Editions Pétra.

Fisher B. Et Tronto J. C., 1991, 'Toward a feminist theory of care', in ABEL E. et NELSON M. (sous la dir. de), Circles of Care: Work and Identity in Women's Lives, State University of New York Press, Albany, NY.

Frémeaux, S. (2022). L'entreprise et le bien commun. Nouvelle Cité.

Gilligan C., (1982). In a different choice: psychological theory and women's development, Cambridge, Harvard University Press. L'ouvrage a été traduit en français. Cf. GILLIGAN C., (2008) Une voix différente : pour une éthique du care, Paris, Flammarion.

Grossetti, M. (2022). L'attractivité, un mythe de l'action publique territoriale, *Métropolitiques*, 17 janvier 2022. URL: https://metropolitiques.eu/L-attractivite-un-mythe-de-l-action-publiqueterritoriale.html

Locatelli R. (2018). Education as a public and common good: Reframing the governance of education in a changing context. *Education Research and Foresight Working Papers Series,* 22. Paris, UNESCO. https://en.unesco.org/node/268820.

Maréchal G., Linstead S., et Munro I. (2013). The territorial organization: History, divergence and possibilities. Culture and Organization, 19(3), 185–208.

Monnin, A. (2021). Les « communs négatifs » : Entre déchets et ruines. *Études*, 9, 59–68.

Ostrom, E. (1990). Governing the commons : The evolution of institutions for collective action. Cambridge University Press.

Ostrom, E. (2009). Beyond markets and states: Polycentric governance of complex economic systems [Nobel Prize lecture]. The Nobel Prize. https://www.nobelprize.org/prizes/economic-sciences/2009/ostrom/lecture/.

Ostrom, E. (2010). Beyond markets and states: Polycentric governance of complex economic systems. *American economic review,* 100(3), 641- 672.

Ostrom, E., Chang, C., Pennington, M., et Tarko, V. (2012). The future of the commons-beyond market failure and government regulation. Institute of Economic Affairs Monographs.

Parker M., Cheney G., Fournier V. et C. Land (2014). The Routledge Companion to alternative organization Londres, Routledge.

Taylor C. (1995). Irreducibly Social Goods. Philosophical Arguments. Cambridge (Massachusetts), Harvard University Press.

Tronto J. C. (2008). Du care, Revue du MAUSS (N°32), 243-265.

Tronto J. C. (1989). Woman and caring: or, what can feminists learn about morality from caring?, in BORDO S. et JAGGAR A. (sous la dir. de),, 127–187. Gender/Body/Knowledge, Rutgers University Press, New Brunswick, NJ.

Références en lien avec les travaux du GT MACCA

Adler, N.J. (2011), "Leading Beautifully: The Creative Economy and Beyond", *Journal of Management Inquiry,* 20: 3, 208-221.

Aguinis, H., Shapiro, D.L., Antonacopoulou, E.P., Cummings, T.G. (2014), "Scholarly Impact: A Pluralistic Conceptualisation". *Academy of Management Learning and Education Journa*l. Exemplary Contribution. 13: 4, 623-639.

Antonacopoulou, E. P. (2010), Making the Business School More 'Critical': Reflexive Critique based on Phronesis as a Foundation for Impact. *British Journal of Management* Special Issue 'Making The Business School More "Critical"' 21: 6–25.

Antonacopoulou, E.P. (2008) Mastering Business Action: Implications for Management Learning in Business Schools. *In* M. Bild, P. Märtesson and K. Nilsson (dir.). *Teaching and Learning at Business Schools,* Hampshire: Gower, 279-293.

Barry, D. & Meisiek,S. (2015), "Discovering the Business Studio", *Journal of Management Education*, 39: 1, p. 153-175.

Barry, D. & Hansen, H. (2008), *The SAGE Handbook of New Approaches in Management and Organization*, London, Thousand Oaks, Calif. : Sage Publications.

Clarke, T. & Clegg, S. (2000), Management paradigms for the new millenium, *International Journal of Management Reviews*, 2:1, 45-64.

Chanlat J-F. (2015). Les sciences de gestion face aux grands constats socioéconomiques contemporains : pour une éthique de l'engagement responsable du chercheur. Dans Dietrich.

Chanlat J-F. (2014), The forgotten contributions of the French schools of anthropology to the foundations of anthropological perspectives in the Anglophone universe: a comment on Morey and Luthans, *Journal of Organizational Ethnography*, 3, 1

De Monthoux, P.G. (2013), Masters of Business Art: Visiting Art and Business in Europe 2000-2005, In Ian W. King; Jonathan Vickery (dir.), *Experiencing Organizations: New Aesthetic Perspectives*, Farringdon: Libri Publishing, 205-221.

Dehler, G.H. & Welsh, M.A. (2014), Against Spoon-Feeding. For Learning. Reflections on Students Claims to Knowledg, *Journal of Management Education*, 38 : 6, 875-893.

Dunne, D. & Martin, R. (2006), Design Thinking and How It Will Change Management Education: An Interview and Discussion, *Academy of Management Learning and Education*, 5: 4, 512-523.

Dupuy, F (2015). *La faillite de la pensée managériale*, Paris Seuil.

Edwards, G., Elliott, C., Iszatt-White, M., Schedlitzki , D. (2013), Critical and alternative approaches to leadership learning and development, *Management Learning,* 44 :1, 3-10.

Garvin, D. A. (2007), "Teaching executives and teaching MBA's: reflections on the case method", *Academy of Management Learning & Education*, 6: 3, 364-374.

Hawes, J. M. (2004), "Teaching is not telling: the case method as a form of interactive learning", *Journal for Advancement of Marketing Education*, 5, 47-54.

Kisfalvi, V. & Olivier, D. (2015), Creating and Maintaining a Safe Space in Experiential Learning, *Journal of Management Education* 39: 6, 713-740.

Kolb, A.Y. & Kolb, D.A. (2005), Learning Styles and Learning Spaces: Enhancing Experiential Learning in Higher Education, *Academy of Management Learning and Education*, *4 : 2, 193-212*.

Mack, K. (2013), Taking an aesthetic risk in Management Education: reflections on an artistic-aesthetic approach, *Management Learning*, 24:3, 286-304.

Rousseau, D. (2012), Designing a Better Business School: Channelling Herbert Simon, Addressing the Critics, and Developing Actionable Knowledge for Professionalizing Managers, *Journal of Management Studies*, 49:3, 600-618.

Rynes, S., Rousseau, D., Barends, E. (2014), From the Guest Editors: Change the World: Teach Evidence-Based Practice, *Academy of Management Learning and Education*, 13:3, 305-321.

Statler, M., (2014), Developing wisdom in a business school? Critical reflections on pedagogical practice, *Management Learning,* 45: 4, 397-417.

Statler, M., & De Monthoux, P. G. (2015). Humanities and Arts in Management Education, The Emerging Carnegie Paradigm, *Journal of Management Education*, 39: 1, 3-15.

Strati, A. (2007), Sensible Knowledge and Practice-based Learning, *Management Learning*, 38:1, 61-77.

Sutherland, I. & Jelinek, J. (2015), From Experiential Learning to Aesthetic Knowing. The Arts in Leadership Development, *Advances in Developing Human Resources*, 17:3, 289-306.

Taylor, S. & Statler, M. (2014), Material Matters. Increasing Emotional Engagement in Learning, *Journal of Management Education,* 38: 4, 586-607.

Tomkins, L. & Ulus, E.(2016), 'Oh, was *that* "experiential learning"?!' Spaces, synergies and surprises with Kolb's learning cycle, *Management Learning*, 47:2, 158-178.