

## **Revue Finance-Contrôle-Stratégie**

Appel à contributions

### **L'enseignement créatif et critique du management**

*en partenariat avec le groupe thématique MACCA (Méthodes et Approches Créatives et Critiques de l'Apprentissage et de la formation au Management) de l'AIMS*

Rédacteurs invités :

Anne-Laure SAIVES, département de management, École des sciences de la gestion, UQAM  
Isabelle VANDANGEON-DERUMEZ, Université Paris Est Créteil, IRG, F-94010 Créteil,  
France

Que nous enseigne la crise sanitaire actuelle en tant qu'enseignant-chercheur en management ?

Tout d'abord, elle exacerbe à quel point le management est ancré dans un système marqué par une idéologie dominante (Dujarier, 2015), celle de la financiarisation du monde happé par la quête d'hyperperformance. Elle nous enjoint alors à une profondeur temporelle, à la manière dont l'épidémiologie est mobilisée aujourd'hui dans une perspective sociohistorique et prospective, pour décrypter les origines, les évolutions passées et futures du management. Elle nous montre également que cet état n'est pas une fatalité alors que le monde à l'arrêt, qui bricole pour se maintenir, peut se donner l'occasion de se penser autrement. Comme nous y invite Bruno Latour, il nous faut ne pas gâcher cette crise et affronter une question centrale : à quoi tenons-nous vraiment ? Cette question nous engage individuellement et collectivement en tant qu'enseignant-chercheur en management.

Comment l'enseignement du management peut-il alors accompagner les transformations profondes à venir de notre société et renforcer le rôle social qu'auront à remplir les étudiants dans leur organisation, en tant que futurs managers ? C'est pour tenter d'apporter des réponses à cette question que nous lançons cet appel à contributions. Nous attendons alors des contributions qui, en référence aux mutations sociétales, environnementales et économiques, questionnent l'enseignement du management, proposent des innovations pédagogiques qui soutiennent la réflexivité et la créativité des apprenants tout au long de la vie, et interrogent le rôle des institutions d'apprentissage dans l'accompagnement de ces mutations.

En effet, nous vivons aujourd'hui dans un monde en pleine mutation : mondialisation, financiarisation, digitalisation, mais aussi développement de la responsabilité sociétale des

entreprises, de l'économie sociale et solidaire, etc. Dans ce contexte se développent de nouvelles pratiques qui transforment le fonctionnement des organisations (Barry et Hansen (2008). Or le management a une Histoire riche qui peut nous aider, mais aussi aider les étudiants, à comprendre ce qui se passe aujourd'hui dans les entreprises, petites ou grandes, multinationales ou locales. Il nous revient alors, à nous enseignant-chercheurs, la responsabilité d'interroger le bien fondé des doctrines ou théories d'hier (Martinet, 2008, Déry, 2010), tout autant que les pratiques actuelles qui en découlent. Enseigner les acquis en contexte et alerter sur les dérives du management peut permettre aux étudiants, dont un grand nombre vont travailler au sein d'organisations dont la gouvernance s'est financiarisée, de se situer au sein de ces systèmes sociaux, tout en leur donnant les moyens d'agir (Maclean, 2012) pour faire évoluer, de l'intérieur, les représentations et les pratiques. Mais quels moyens d'agir leur donner ? Comment outiller nos étudiants pour la démarche prospective partagée (Saives et Camus, 2019) ? Comment participons-nous à réfléchir les trois grands défis managériaux (Déry, 2010) que nous aurons collectivement à relever pour agir (pour) demain : le *défi politique* de la démocratie dans une société d'organisations appelle à un renouvellement de la pensée et de l'action entre monde contractuel (management juridique) et monde citoyen (management humaniste). Le *défi technique* de la transformation numérique appelle des arbitrages entre monde automatisé (management numérique) et monde d'exploration (management de la création). Le *défi économique* de la globalisation renvoie à une réflexion nécessaire entre monde global (management logistique) et monde écolo/équitable (management responsable). Quelle place accordons-nous dans notre relecture du monde à la transition écologique fondamentale aujourd'hui dans nos programmes de formation et à l'enseignement d'un management réhumanisé (Saives et al. 2017) qui questionne notre conception de l'humain au travail et nos rapports à autrui, à la collectivité, à la richesse et à la nature ?

Cette période de crise sanitaire nous a également appris à être des bricoleurs au sens de Weick (1993), pour faire face à l'ambiguïté, l'indéterminé et construire du sens au jour le jour. Les enseignants se sont mobilisés pour assurer la continuité pédagogique en bricolant des solutions alternatives à leur mode d'enseignement. Ainsi, si la crise sanitaire n'est pas à l'origine du questionnement sur l'innovation pédagogique, elle en accélère le développement. Le monde multiculturel, virtuel et connecté dans lequel évoluent nos étudiants (Serres, 2012), nous invite depuis quelques années à repenser nos approches et outils pédagogiques et à réinventer l'apprentissage du management, en général, tout au long de la vie. Pour autant l'innovation pédagogique doit-elle se limiter aux outils numériques ? N'existe-t-il pas de nombreux autres outils tels que les outils ludo-pédagogiques (jeux de simulation, jeux de rôle, jeux de construction, *serious games*, etc.), ou d'autres méthodes à l'image de celles issues de l'art (De Monthoux, 2013) et du design (écritures créatives, théâtre, performances, photo, vidéo, etc.), ou plus largement celles issues d'autres domaines scientifiques (comme par exemple les neurosciences : Sousa, 2010) sur lesquels il est possible de s'appuyer pour développer une pédagogie innovante ?

Mais dans quel but mobiliser ces innovations pédagogiques ? Pour permettre aux étudiants d'acquérir des connaissances situées ainsi que des compétences telles que la capacité à résoudre des problèmes ; à travailler sous pression ; à prendre des responsabilités et des décisions ; à gérer son temps ; à planifier (Paul et Suleman, 2005) ? Pour aider les étudiants à faire parler leur propre expérience et en extraire des connaissances (Mintzberg, 2005, Vandangeon-Derumez et Djedidi, 2020), ou encore à renforcer leurs capacités créatives (Weick, 2003) ? Pour développer les capacités d'apprentissage des étudiants par une pédagogie active qui favorise la mise en application de théories et de concepts (Auster et Wylie, 2006) ? Pour les accompagner dans le questionnement de leurs pratiques et celles des autres dans une démarche d'auto-réflexivité ou, pour aller plus loin, dans une réflexivité critique qui remette en cause les hypothèses qui sous-tendent leurs actions (Cunliffe, 2002, Willis, 2019) ? Ou encore pour reconnecter les futurs managers aux émotions (Lipovetsky, 1987) et ainsi mieux comprendre et satisfaire les nouveaux besoins des acteurs (créativité, lien social, vivre et faire ensemble, etc.) ? Ou enfin, pour permettre à l'étudiant son émancipation par une éducation mettant en œuvre des démarches collectives, collaboratives, une éducation entre pairs, mettant au cœur des conditions de coopération l'échange de savoir, en faveur d'un apprentissage collectif (Hatchuel, 2015) ?

Les pédagogies innovantes, si elles affectent le cadre institutionnel dans lequel elles interviennent (Rousseau, 2012), sont également en mesure de questionner le soutien apporté par les institutions d'enseignement pour en favoriser le développement. Les institutions traditionnelles (université, écoles) sont-elles alors légitimes, capables de se renouveler face aux défis contemporains (Pettigrew et Starkey, 2016) ? Ces lieux traditionnels d'apprentissage du management sont-ils en mesure de s'ouvrir sur d'autres lieux tels que le théâtre, les villes, les musées, les *fablab*, les espaces de co-working, les ateliers (Taylor et Ladkin, 2004) etc., pour enrichir les pratiques d'apprentissage ? Ne doivent-elles pas s'interroger sur le rôle et la place des apprenants dans le processus de construction, d'acquisition et de transmission des savoirs à la fois pratiques et théoriques (Dehler et Welsh, 2013) ? Enfin, dans cette organisation planifiée qu'est l'université (avec ses parcours progressivement diplômants, et ses recherches cadencées par les appels annuels à projets), quelle place donnons-nous à l'improvisation ou au « bricolage » pour répondre aux questions, aux attentes des étudiants, des entreprises partenaires, ou encore à l'actualité ?

Les numéros spéciaux publiés par FCS sont traditionnellement composés de 3 à 5 papiers. En lien avec la politique éditoriale de FCS, il est attendu de préférence des articles à contenu empirique fort, indépendamment de la méthodologie de recherche déployée (tests, études de cas, recherches-interventions, etc.) et mobilisant un soubassement théorique rigoureux.

Afin de faciliter le processus d'identification des papiers, les auteurs, dans le cadre du processus de soumission, mentionneront impérativement « Numéro spécial **L'enseignement**

**créatif et critique du management** » sur la page de garde en dessous du titre de l'article (ils pourront, le cas échéant, mentionner également la référence au numéro spécial dans le cadre de la lettre d'accompagnement jointe parallèlement à l'article).

Les auteurs sont invités à soumettre sur la plateforme de la revue à l'adresse suivante, après avoir consulté la rubrique « recommandations aux auteurs » précisant, entre autres, les normes de soumission.

<http://services.bepress.com/fcs/>

Les propositions de contributions sont attendues d'ici au **30 janvier 2021** (date impérative). Chaque texte fera l'objet d'une évaluation en double aveugle.

### **Bibliographie :**

Auster, E. R., & Wylie, K. K. (2006). Creating Active Learning in the Classroom: A Systematic Approach. *Journal of Management Education*, 30(2), 333-353.

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

Cunliffe, A. L. (2002). Reflexive Dialogical Practice in Management Learning. *Management Learning*, 33(1), 35-61.

Dehler, G.H. & Welsh, M.A. (2013). Against Spoon-Feeding. For Learning. Reflections on Students Claims to Knowledge. *Journal of Management Education*, 38(6), 875-893.

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.

Déry, R. (2010). *Les perspectives de management*. Montréal : JFD Éditions.

Dujarier, M-A. (2015). *Le management désincarné : Enquête sur les nouveaux cadres du travail*. Paris : Éditions La découverte.

Hatchuel, A. (2015). Apprentissages collectifs et activités de conception. *Revue française de gestion*, 253(8), 121-137.

Lipovetsky, G. (1987). *L'empire de l'éphémère*. Paris : Éditions Gallimard.

Macleon, M., Harvey, C., & Chia, R. (2012). Sensemaking, storytelling and the legitimization of elite business careers. *Human Relations*, 65(1), 17-40.

Martinet A.C. (2008). 50 ans de recherche en stratégie : normalisation ou pluralisme épistémologique ? *Revue Finance Contrôle Stratégie*, Numéro Spécial, 39-66.

Mintzberg, H. (2005). Une formation flexible nourrie de l'expérience. *L'Expansion*

*Management Review*, 117(2), 44-57.

Paul, J. & Suleman, F. (2005). La production de connaissances dans la société de la connaissance : quel rôle pour le système éducatif ?. *Éducation et sociétés*, n° 15(1), 19-43.

Pettigrew, A., & Starkey, K. (2016). From the Guest Editors : The Legitimacy and Impact of Business Schools—Key Issues and a Research Agenda. *Academy of Management Learning & Education*, 15(4), 649-664.

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.

Saives, A-L., Camus A., (2019). *La créativité à l'œuvre en prospective, entretien avec Jean-Marie Bézard, conseiller de synthèse*, Montréal : JFD Éditions.

Saives, A-L., Ebrahimi, M., Holford, D., Bédard, M., (2017). *Le management réhumanisé*, Montréal : Chenelière Éditions.

Serres, M. (2012). *Petite Poucette*. Paris : Éditions Le Pommier.

Sousa, D.A. (ed.). (2010). *Mind, Brain & Education: Neuroscience Implications for the Classroom*, 1st Edition, Solution Tree Press, 313 p.

Taylor, S. S., & Ladkin, D. (2014). Leading as craft-work : The role of studio practices in developing artful leaders. *Art and Management*, 30(1), 95-103.

Vandangeon-Derumez, I., & Djedidi Amina (2020), Apprendre à se préparer à la conduite du changement. (2020). *XXIX<sup>ième</sup> Conférence de l'Association Internationale de Management Stratégique (AIMS)*, Juin 2020, Conférence en ligne, France.

Weick, C. W. (2003). Out of Context : Using Metaphor to Encourage Creative Thinking in Strategic Management Courses. *Journal of Management Education*, 27(3), 323-343.

Weick, K. E. (1993). The Collapse of Sensemaking in Organizations : The Mann Gulch Disaster. *Administrative Science Quarterly*, 38(4), 628-652.

Willis, P. (2019). Retrodution, reflexivity and leadership learning : Insights from a critical realist study of empowerment. *Management Learning*, 50(4), 449-464.