

Allocation de recherche

Université Polytechnique Hauts-de-France - CRISS

"Le rôle de la gouvernance d'entreprise dans les décisions stratégiques liées aux innovations : une approche par les capacités dynamiques"

Présentation de l'Etablissement

L'université polytechnique Hauts-de-France (UPHF) et le Centre de Recherche Interdisciplinaire en Sciences de la Société (CRISS).

L'UPHF est une université française pluridisciplinaire qui conjugue la recherche et la professionnalisation, la proximité avec ses territoires et une large ouverture sur le monde. Les 12 000 étudiants sont accueillis sur 5 campus à taille humaine à Valenciennes, Cambrai et Maubeuge dans les Hauts-de-France. Elle comporte 8 laboratoires de recherche dont le CRISS à Valenciennes, équipe d'accueil animant la recherche en sciences de gestion et du management, en droit, en économie, en géographie et en histoire. Le CRISS regroupe quatre-vingt-sept enseignants-chercheurs, professeurs et maîtres de conférences, et 43 doctorants. L'accueil des étudiants préparant une thèse de doctorat en Sciences de gestion et du management (CNU 06) se fait en collaboration avec l'École Doctorale Sciences Juridiques, Politiques et de Gestion (SJPG ED 74). Le CRISS articule les activités de recherche en Sciences de gestion et du management de ses membres avec leurs activités d'enseignement au sein de l'IAE Valenciennes - ISH et de l'Institut Universitaire de Technologie.

Avec pour objectif de structurer, valoriser et contribuer à la lisibilité et à l'excellence de la recherche sur l'ensemble du territoire régional, la Région Hauts-de-France a mis en place un dispositif d'allocations de recherche qui contribue à l'attractivité et au rayonnement de la recherche et participe au développement économique. Ce dispositif permet de renforcer le capital humain des laboratoires régionaux et de favoriser la montée en compétences des étudiants au travers de la poursuite d'études longues. Il s'inscrit ainsi dans les objectifs du Schéma Régional de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche et de l'Innovation.

Problématique du projet de thèse

Les entreprises établies éprouvent des difficultés à maintenir leur avantage concurrentiel parce qu'elles développent des rigidités organisationnelles qui constituent un frein à l'innovation. Lorsque ces entreprises ne sont plus compétitives sur les marchés, elles sont contraintes de mettre en place un plan social qui peut être synonyme de perte d'emploi pour des milliers de salariés. Pour éviter ces conséquences désastreuses sur l'économie et la société, le rôle des chercheurs en gestion est de fournir des recommandations managériales pour que les entreprises puissent maintenir leur compétitivité sur les marchés ou du moins réduire l'impact de la turbulence de l'environnement sur leurs activités.

La théorie des capacités dynamiques a été développée pour expliquer comment les entreprises peuvent conserver leur avantage concurrentiel ou du moins un certain niveau de performance

au fil du temps. L'argument des auteurs repose sur le fait que les entreprises doivent régulièrement renouveler leurs ressources et compétences pour s'adapter à l'environnement ou pour lancer des innovations de rupture afin de changer le paradigme dominant de celui-ci. Les auteurs soulignent également le rôle important des dirigeants dans le renouvellement des ressources et compétences. Or, la répartition du pouvoir au sein de l'organisation peut conduire les parties en présence à entrer en conflit à propos de l'adoption et de la mise en œuvre de décisions stratégiques liées à des innovations de rupture. Les actionnaires, qui ont parfois une vision à court terme, peuvent être conduits à s'opposer au dirigeant souhaitant modifier la stratégie de la firme au motif que cela remettrait en cause leur bien-être. En effet, ce type d'innovation peut réduire la rentabilité financière de l'entreprise les premières années de leur lancement en raison du temps nécessaire à une innovation pour s'imposer sur les marchés. Des conflits analogues peuvent aussi exister au sein même de l'équipe dirigeante selon les spécificités des investissements respectifs des différents membres.

Par conséquent, si les entreprises ont besoin de développer des capacités dynamiques pour entreprendre des innovations et si les dirigeants jouent un rôle important dans le développement de celles-ci, se pose alors la question d'appréhender l'influence de la gouvernance d'entreprise sur les décideurs dans un contexte de développement de capacités dynamiques liées aux innovations. L'objectif de cette recherche est de comprendre comment la gouvernance d'entreprise influence les décideurs dans le développement de capacités dynamiques favorables au lancement d'innovations. En d'autres termes, il s'agit de savoir si la gouvernance d'entreprise constitue un frein ou un levier au développement de capacités dynamiques favorables aux innovations et, dans l'affirmative, d'en comprendre les causes.

Pour conduire ce travail, le candidat pourra s'appuyer sur les champs théoriques de la théorie des capacités dynamiques et des théories de la gouvernance disciplinaire cognitive. Sur le plan empirique, le candidat fondera son travail sur des données primaires qualitatives (données issues d'entretiens et données expérimentales) et/ou secondaire (données provenant de bases financières). Une démarche abductive permettant des allers-retours fréquents entre la théorie et la pratique est exigée.

Les objectifs de ce projet de recherche sont doubles. Sur le plan théorique, il s'agit d'améliorer les connaissances scientifiques sur un sujet qui a été peu étudié dans la littérature. L'articulation des travaux menés en finance d'entreprise et en management stratégique constitue une démarche originale pour analyser un sujet qui concerne à la fois les entreprises et l'économie dans sa globalité puisque, comme précisé plus haut, la compétitivité des entreprises détermine le rayonnement d'une économie nationale et d'une société à l'échelle internationale. Sur le plan empirique, l'objectif de cette recherche est de fournir aux entreprises des recommandations pratiques relatives aux caractéristiques organisationnelles et aux modes de gouvernance qui pourraient favoriser leur prospérité sur les marchés à travers le lancement d'innovations.

Mots clés

Capacités dynamique - Innovation - Gouvernance d'entreprise - Managers - Conseil d'administration

Références théoriques

Altintas G. 2015. « Le rôle des capacités dynamiques dans la création et le renforcement d'une compétence organisationnelle : le cas d'un tour-opérateur géré par des dirigeants-actionnaires », *Management International*, 20(1), p 38-51.

Ambrosini, V., Altintas, G. (2019). *Dynamic Managerial Capabilities*, Oxford Research

- Encyclopedia of Business and Management, New York: Oxford University Press.
- Ambrosini, V., Bowman, C. (2009). What are dynamic capabilities and are they a useful construct in strategic management ?, *International Journal of Management Reviews*, 11: 29-49.
- Anderson, R.C.; Reeb, D.M.; Upadhyay, A.; Zhao, W. (2011). The economics of director heterogeneity, *Financial Management*, 40(1), 5-38.
- Charreaux, G. (2008). À la recherche du lien perdu entre caractéristiques des dirigeants et performance de la firme : gouvernance et latitude managériale, Working paper CREGO 1080502, Université de Bourgogne - CREGO.
- Gupta, A., Nadkarni, S., Mariam, M. (2019). Dispositional sources of managerial discretion : CEO Ideology, CEO Personality, and Firm strategies. *Administrative Science Quarterly*, 64(4): 855-893.
- Maati, J. et Maati-Sauvez, C., (2019), "Surface- and deep-level diversity of directors and financial performance of French listed firms", *Recherches en Sciences de Gestion - Management Sciences*, 133, pp. 81-115.
- Maati, J.; Maati-Sauvez, C. (2016). L'hétérogénéité des administrateurs des entreprises cotées en France : influence de la complexité de la firme et de la latitude managériale et conséquences sur la performance financière, *Finance-Contrôle-Stratégie*, 19(4) : 1-29.
- Schilke, O., Hu S., Helfat, C.E. (2018). Quo vadis, dynamic capabilities? A content-analytic review of the current state of knowledge and recommendations for future research. *Academy of Management Annals*, 12(1), 390-439.
- Teece, D.J., Pisano, G., Shuen, A. (1997). Dynamic Capabilities and Strategic Management, *Strategic Management Journal*, 18(7): 509-533.

Localisation et déroulement de la thèse

L'étudiant(e) sera rattaché(e) au CRISS-UPHF ainsi qu'à l'école doctorale 74 SJPG et sera encadré(e) par Gulsun Altintas, Maître de Conférences HDR à l'UPHF (laboratoire CRISS) et Jérôme Maati, Professeur des Universités HDR à l'UPHF (laboratoire CRISS).

Profil recherché et compétences requises

- titulaire d'un Master 2 Recherche en Sciences de gestion ou éventuellement d'un master professionnel en management ;
- bonne connaissance des méthodes de recherche qualitatives et/ou quantitatives
- motivation pour le travail de terrain et aisance relationnelle
- qualités rédactionnelles et de communication orale
- très bon niveau d'anglais, tant à l'écrit qu'à l'oral
- motivation forte pour le travail de thèse et bonne connaissance de ce qu'implique un tel investissement sur 3 ans

Les candidats doivent adresser leur dossier (comprenant CV, mémoire de master complet s'il est déjà publié, relevé des notes des deux années de Master, lettre de recommandation d'un enseignant-chercheur) au plus tard le 30/03/2021 à gulsun.altintas@uphf.fr et jerome.maati@uphf.fr

Après examen des dossiers, les candidats présélectionnés seront invités pour une audition.

Contacts

Gulsun Altintas (UPHF / CRISS) : gulsun.altintas@uphf.fr et Jérôme Maati (UPHF / CRISS) : jerome.maati@uphf.fr.