XXXIVème CONFERENCE ANNUELLE DE L'AIMS

« Le management des ressources au 21ème siècle »

Lille, du 3 au 6 juin 2025

Chères et chers collègues, amies et amis de l'AIMS,

Pour l'édition 2025 de la conférence AIMS, nous proposons comme thème général « le management des ressources au 21ème siècle ». L'étude des ressources constitue une longue tradition dans le champ du management stratégique et des organisations. Les grands défis contemporains, qu'ils soient sociaux ou environnementaux, font de la gestion durable des ressources un enjeu majeur pour la société et pour les organisations. Plongées dans une complexité grandissante, ces dernières sont amenées à remettre en question leurs pratiques et à s'interroger sur les réponses stratégiques et organisationnelles à adopter. Le développement de l'intelligence artificielle, la multiplication des formes d'organisations distribuées, la raréfaction de certaines ressources naturelles, les enjeux de soutenabilité écologique et économique ainsi que les questions d'éthique et de responsabilité conduisent progressivement les organisations à renouveler leur conception des ressources et leur intégration dans les architectures de valeur. Dans de nombreux secteurs (mode, agro-alimentaire, bâtiment, design, divertissement, tourisme), de plus en plus d'entreprises inventent, ou réinventent, des business models et des pratiques de management des ressources capables de créer de la valeur à partir de « déchets », et trouvent des moyens de faire face à la pénurie de ressources, à leur raréfaction ou au contraire à leur abondance. Pour la communauté académique, ces défis invitent à penser ou à repenser les ressources en management stratégique et théories des organisations. Explorer les initiatives mises en place par les organisations conduit à déplacer l'attention des chercheurs sur les ressources peu étudiées (car jugées inaptes a priori à générer de la valeur et à être source d'un avantage concurrentiel durable) et sur les pratiques managériales innovantes génératrices de valeur.

De façon non exhaustive et non exclusive, trois axes de questionnements peuvent être proposés :

1. Le premier propose de repenser le concept de ressources en l'interrogeant à l'aune d'autres concepts et/ou théories (ex : NRBV, valuation studies, travaux sur l'anthropocène) pour le faire évoluer vers un concept porteur de pratiques plus éthiques.

Ainsi, en quoi le concept de biens communs peut-il contribuer au renouvellement de la conception des ressources organisationnelles et de leur management ? Quelles critiques et limites adresser à nos théories et à notre conception actuelle des ressources ? L'intégration des ressources naturelles dans le champ de la stratégie amène-t-elle à

découvrir d'autres conceptions de la ressource et de son management ? Comment certains objets font-ils soudain « ressource » auprès de certaines organisations ? Pourquoi et comment certains objets ne peuvent-ils plus éthiquement être considérés comme des ressources ? L'humain peut-il encore être considéré comme ressource dans une perspective inclusive ?

2. Le second axe de questionnement interroge les pratiques de management des ressources et leur mise en œuvre au travers d'architectures de valeur innovantes.

Quelles sont les pratiques organisationnelles d'évaluation ou de valorisation qui amènent les dirigeants et les managers à changer leur regard sur ce qui « fait ressource » pour leur organisation ? Quelles nouvelles formes organisationnelles et modes de gouvernance permettent d'exploiter ou d'utiliser les ressources ? Comment concilier les impératifs éthiques et économiques en mettant en œuvre des pratiques de management responsable des ressources, qu'elles soient naturelles ou non, stratégiques ou ordinaires ? Les modalités de valorisation de ressources, qu'elles soient largement disponibles ou délaissées, doivent-elles changer ? Quelles ressources permettent aujourd'hui de développer de nouvelles compétences ? Comment les organisations peuvent-elles générer de nouvelles formes de valeur par et pour de nouvelles parties prenantes ? En repensant les ressources, les organisations sont-elles contraintes de repenser leur architecture de valeur ?

3. Le troisième axe propose d'approfondir l'analyse des contextes et variables qui influencent le management des ressources (ex : cadre institutionnel, mouvements sociaux…).

Comment les cadres institutionnels et légaux modifient-ils les pratiques en matière de ressources ? Quels sont les arbitrages en matière de détention ou d'accès aux ressources ? Quels rôles jouent les technologies de l'information dans le management des ressources et leur mobilisation ? Comment les mouvements sociaux peuvent-ils conduire à de nouvelles manières de concevoir la ressource ou de la manager ?

Toutes ces questions non exhaustives peuvent être abordées selon de multiples perspectives théoriques.

Comme il est de tradition à l'AIMS, au-delà du thème de management des ressources, toutes les contributions en management stratégique et théorie des organisations, quels que soient les thèmes et perspectives adoptés, seront les bienvenues pour enrichir nos débats lors de notre conférence annuelle.

La date limite de soumission est fixée au **20 janvier 2025.**

Nous espérons vous retrouver nombreuses et nombreux, et nous vous réservons un accueil chaleureux !

Le comité d'organisation de la conférence AIMS 2025

LES ST-AIMS

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

Pour soumettre une communication à une ST-AIMS :

1. Le numéro et titre de la ST-AIMS doivent figurer immédiatement après le titre de la communication.
2. 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.

11 ST-AIMS sont ouvertes pour la conférence 2025 (cf. liste par ordre alphabétique page suivante). Les informations détaillées sur chacune des ST-AIMS sont présentées à partir de la page 16 de ce document et téléchargeables sur le site de l'AIMS.

ST-AIMS 1	ST-AIMS 2	ST-AIMS 3
L'art et la matière : le management des ressources dans les Industries Culturelles et Créatives (ICC)	Quelle résilience en situation d'incertitude et de tension sur les ressources ?	Au-delà du débat rigueur vs pertinence : renforcer le dialogue entre pratique et recherche en management

ST-AIMS 4	ST-AIMS 5	ST-AIMS 6
La sociomatérialité de la créativité et de l'innovation : dynamiques, objets, méthodes et espaces	Business models et transformations	Industrie du futur et futurs de l'industrie : enjeux stratégiques et organisationnels

ST-AIMS 7	ST-AIMS 8	ST-AIMS 9
Enseigner le management dans un monde technologique	Pratiques d'anticipation et développement durable	Innovations managériales et Grand Challenges : quelles perspectives de recherche autour des innovations managériales responsables/ durables ?

ST-AIMS 10	ST-AIMS 11
Media, management et controverses	Collectifs inter-organisationnels et défis sociétaux

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.** Ces communications font l'objet de présentations et discussions lors des sessions de la conférence.

Les communications doivent être soumises via le site internet de la conférence au plus tard le 20 janvier 2025 à minuit heure française. Toute communication ne respectant pas le format des communications détaillé page 14 (notamment le nombre de pages et l'anonymat) est susceptible d'être rejetée d'office.

Les tables rondes exposent sous divers angles un thème d'actualité et en démontrent l'intérêt théorique et/ou pratique et/ou méthodologique. Elles mobilisent plusieurs experts aux regards complémentaires par rapport au thème traité. Cette complémentarité peut provenir du statut des intervenants (académique vs. manager), des courants théoriques et/ou des perspectives épistémologiques ou encore des approches méthodologiques envisagées. Afin de favoriser la discussion, le format des tables rondes ne doit pas prévoir plus de 4 intervenants, dont la présentation ne devra pas excéder 10 minutes chacun.

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 et 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 montrent 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.

Les propositions de tables rondes doivent être soumises par mail à la Présidente du Conseil Scientifique Permanent (aux deux adresses : fanny.simon@unicaen.fr et csp@strategie-aims.com) au plus tard le 20 janvier 2025 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 à un logiciel anti-plagiat. 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). Les communications relevant de plagiat 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 présentations des propositions évaluées et retenues seront regroupées, dans la mesure du possible, en fonction de leur thématique.

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 proposition à la conférence de l'AIMS, cela devra être 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 mardi 3 juin 2025.

Les doctoriades sont un lieu de diffusion et d'échange de connaissances, notamment méthodologiques, à destination de doctorant(e)s et très jeunes chercheur(e)s. La participation est réservée en priorité aux doctorant(e)s inscrit(e)s à la conférence ou à l'atelier doctoral (sans frais d'inscription supplémentaires) et à ceux du laboratoire d'accueil. L'adhésion à l'AIMS est requise en cas de seule participation aux doctoriades.

L'atelier doctoral

L'atelier doctoral de l'AIMS se déroulera le 4 juin 2025 (matin).

L'atelier doctoral est destiné à aider les doctorant(e)s inscrits en 2ème ou 3ème année de thèse à progresser dans leur travail de recherche, en bénéficiant des conseils d'enseignants-chercheurs confirmés. 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 permet aux doctorant(e)s de présenter leur projet de thèse et les questions qu'ils se posent tant d'un point de vue théorique, que conceptuel ou méthodologique.

Envoi des propositions à l'adresse atelier.doctoral@strategie-aims.com avant le 20 janvier 2025 à minuit heure française. Les conditions et le formulaire de candidature sont téléchargeables sur le site de l'AIMS.

Les doctorant(e)s sélectionné(e)s devront être à jour de leur adhésion à l'AIMS pour pouvoir participer. Les doctorant(e)s souhaitant assister à l'ensemble de la conférence devront s'acquitter du montant de l'inscription à la conférence.

L'atelier début de carrière

L'atelier début de carrière se déroulera le 4 juin 2025 (matin).

Cet atelier est un lieu d'échanges pour les enseignants-chercheurs en début de carrière dans le domaine du management stratégique et des sciences des organisations. Il leur permet de bénéficier de l'expérience de collègues expérimentés sur la gestion de carrière. L'objectif est de les aider à développer une trajectoire de recherche et à créer un réseau professionnel, dans un contexte détendu, propice au partage d'expériences et à l'entraide en termes de recherche et de pédagogie.

L'atelier début de carrière est ouvert en priorité aux jeunes chercheurs et doctorants inscrits à la conférence.

Les prix de la conférence 2025

Les prix traditionnels de la conférence seront attribués :

- **Prix de thèse AIMS** (attribué par le Conseil Scientifique Permanent) : récompense la meilleure thèse en management stratégique soutenue entre le 12 janvier 2024 et le 10 janvier 2025. Les candidatures sont à adresser au secrétariat de l'AIMS via l'adresse prix.these@strategie-aims.com **au plus tard le 20 janvier 2025**. Les conditions et le formulaire de candidature sont téléchargeables sur le site.
- **Prix de thèse eDBA AIMS** (attribué par le CA et le Conseil Scientifique Permanent) : récompense la meilleure thèse eDBA en management stratégique soutenue en 2024. Les candidatures sont à adresser au secrétariat de l'AIMS via l'adresse prix.these.edba@strategie-aims.com **au plus tard le 20 janvier 2025**. Les conditions et le formulaire de candidature sont téléchargeables sur le site.
- **Prix Roland CALORI du jeune chercheur** (attribué par le Conseil Scientifique Permanent) : sont éligibles au prix Roland Calori les doctorants et les jeunes chercheurs ayant soumis une proposition de communication pour évaluation 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 proposition de 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 Conseil Scientifique Permanent), qui récompensera la meilleure communication de la conférence
- **Prix du meilleur évaluateur**

Appel à communication pour le Prix de la Transformation Pédagogique AIMS 2025

Objectif général du Prix de la Transformation Pédagogique AIMS

Différentes mutations (recomposition géopolitique, changement climatique, développement de l'intelligence artificielle, etc.) viennent questionner l'enseignement du management stratégique, et nous invitent à transformer nos contenus et modèles pédagogiques. L'engagement des étudiants, le caractère professionnalisant des enseignements, 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 de la stratégie et du management, l'AIMS a créé une Commission permanente dédiée à la pédagogie. Sa mission est de promouvoir et de valoriser les initiatives de notre communauté à travers le Prix de la Transformation Pédagogique. L'ensemble des soumissions acceptées sera valorisé, sur accord des candidats (voir Dossier de candidature > Fiche synthétique), dans un Livret des Initiatives Pédagogiques de l'AIMS.

Candidature

Le prix est ouvert à tout membre de l'AIMS selon les règles d'éthique en vigueur (voir la charte pour l'attribution des prix AIMS).

Condition pour candidater : inscription de la transformation pédagogique dans le champ de la stratégie et du management.

Contexte de la transformation pédagogique : session courte (2h à 6h) ou module entier (plusieurs séances).

Critères d'évaluation :

- 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 remplir comprenant une description détaillée de l'initiative (3-5 pages) :

- Titre de l'initiative de transformation pédagogique
- Nom du ou des porteurs de projet
- 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, processus, scenario, ressources mobilisées, évaluation)
- Bases théoriques mobilisées
- Caractère novateur pour les apprenants
- Retours d'expérience du ou des enseignant(s) et des apprenants

Le dossier débutera par une fiche synthétique (1 page) comprenant :

- Titre en 40 signes maximum et sous-titre en 40 signes maximum.
- Thématique / Modalité pédagogique / Cycle concerné (ex. cycle Master) / Nombre d'étudiants / Date de création / Institution porteuse
- 3 objectifs pédagogiques en 70 signes maximum par objectif
- Un résumé en 600 signes maximum
- Modalités pédagogiques sous forme de bullet points (présentées de façon très synthétique)
- Mail du correspondant
- Accord pour figurer dans le Livret des Initiatives Pédagogiques

Envoi du dossier complet à l'adresse suivante :
prix.transformation.pedagogique@strategie-aims.com

Calendrier 2025

- **17 mars :** date limite de soumission du dossier de candidature
- **11 avril** : annonce des finalistes
- **Pré-conférence AIMS** : présentation des initiatives pédagogiques des finalistes devant un jury
- **Conférence AIMS** : annonce du lauréat du Prix de la Transformation pédagogique AIMS 2025

Jury 2025

- Amel Attour, Université Côté d'Azur (Conseil d'administration)
- Luc Bélanger-Martin, HEC Montréal (Commission pédagogique)
- Guillaume Carton, emlyon business school (Commission pédagogique)
- Nathalie Lemieux, 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 priorité sera donnée aux doctorant(e)s. 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 procédera 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.** Ils devront également envoyer (à l'adresse : bourse2025@strategie-aims.com) les documents attestant de (i) leur institution de rattachement, (ii) leur statut (carte d'étudiant, attestation employeur…), (iii) leur date et lieu de soutenance de thèse si la thèse a déjà été soutenue. En l'absence de l'une de ces pièces, la candidature ne sera pas recevable.

Suite à l'évaluation des communications et des candidatures, 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

- **Au plus tard le 20 janvier 2025 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 2025** : Envoi des propositions aux évaluateurs ou notification d'un rejet aux auteurs du fait de critères formels ou de non-appartenance au champ du management stratégique ou de plagiat.
- **17 mars 2025 :** Date limite de soumission du dossier de candidature pour le prix de la transformation pédagogique. Envoi des propositions par mail à prix.transformation.pedagogique@strategie-aims.com

- 1ère semaine d'avril 2025 : Notifications des acceptations ou rejets aux auteurs
- 7 avril 2025 : ouverture des inscriptions sur le site de l'AIMS dans l'espace dédié à la conférence
- 11 avril 2025 : annonce des finalistes du prix de la transformation pédagogique
- 2 mai 2025 : Remise des textes définitifs
- 2 mai 2025 : Date limite d'inscription pour les auteurs, à l'atelier de la transformation pédagogique et aux tables rondes
- 23 mai 2025 : Publication du programme définitif
- 27 mai 2025 : FIN des inscriptions
- 3 juin 2025 : Doctoriades et activités pré-conférence
- 4 juin (matin) 2025 : Atelier doctoral + atelier début de carrière + activités pré-conférence
- 3-6 juin 2025 : XXXIVème conférence de l'AIMS

Nota

- Toute personne ayant une communication acceptée s'engage à venir la présenter lors de la conférence. Dans le cas de communications comprenant plusieurs auteurs, un des auteurs au moins s'engage à venir présenter la communication lors de la conférence.
- Toute personne soumettant une communication comme auteur principal ou comme co-auteur(s) 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.

Le Comité d'Organisation

Sarah Bassite ; Julie Bastianutti ; Cécile Belmondo ; Antoine Blanc ; Célia Bouras ; Calypso Coudeville ; Pierre De Meyer ; Benoît Demil ; Kevin Flamme ; François-Joseph Fury ; Frédéric Garcias ; Rabeb Habibi ; Ouiem Hellara ; Nour Kanaan ; Julien Kleszczowski ; Zoé Le Squeren ; Xavier Lecocq ; Maxime Mellard ; Magvenn Poupart ; Benoît Roux ; Jonathan Sambugaro ; Nadine Semaan ; Vanessa Warnier ; Xavier Weppe ; Saïd Yami.

Président du Comité d'Organisation : Xavier Weppe

Le Comité Scientifique Local

Isabelle Aubert ; Sarah Bassite ; Julie Bastianutti ; Cécile Belmondo ; Benoît Demil ; Carine Deslée ; Valérie François ; Frédéric Garcias ; Nour Kanaan ; Zoé Le Squeren ; Xavier Lecocq ; Maxime Mellard ; Pascal Philippart ; Benoît Roux ; Vanessa Warnier ; Xavier Weppe ; Saïd Yami.

Présidente du Comité Scientifique Local : Vanessa Warnier

Contact : aims2025@strategie-aims.com

Pour toute question relative à l'inscription à la conférence ou à son règlement : secretariat@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

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).

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 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, sur une page séparée intitulée « Références », selon le standard suivant :

Pour un article : format APA 7ième édition

Edwards, J. R. & M. E. Parry (1993). On the Use of Polynomial Regression Equations as an Alternative to Difference Scores in Organizational Research. *Academy of Management Journal*, 3 : 6, 1577-1613.

Pour un chapitre dans un ouvrage :

Masterman, M. (1970). The Nature of a Paradigm. *In* I. Lakatos & A. Musgrave (dir.) *Criticism and the Growth of Knowledge*. Cambridge University Press, 59-89.

Pour un ouvrage :

March, J. G. & H. A. Simon (1958). *Organizations*. Wiley.

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	ST-AIMS 2	ST-AIMS 3
L'art et la matière : le management des ressources dans les Industries Culturelles et Créatives (ICC)	Quelle résilience en situation d'incertitude et de tension sur les ressources ?	Au-delà du débat rigueur vs pertinence : renforcer le dialogue entre pratique et recherche en management

ST-AIMS 4	ST-AIMS 5	ST-AIMS 6
La sociomatérialité de la créativité et de l'innovation : dynamiques, objets, méthodes et espaces	Business models et transformations	Industrie du futur et futurs de l'industrie : enjeux stratégiques et organisationnels

ST-AIMS 7	ST-AIMS 8	ST-AIMS 9
Enseigner le management dans un monde technologique	Pratiques d'anticipation et développement durable	Innovations managériales et Grand Challenges : quelles perspectives de recherche autour des innovations managériales responsables/ durables ?

ST-AIMS 10	ST-AIMS 11
Media, management et controverses	Collectifs inter-organisationnels et défis sociétaux

ST-AIMS 1 : L'art et la matière : le management des ressources dans les Industries Culturelles et Créatives (ICC)

Responsables :

Responsable 1 : Pierre Roy, Université de Montpellier – Montpellier Management, laboratoire MRM, Maître de conférences, pierre.roy@umontpellier.fr

Responsable 2 : Estelle Pellegrin-Boucher, Université de Montpellier – Montpellier Management, laboratoire MRM, Maître de conférences HDR, estelle.boucher@umontpellier.fr

Responsable 3 : Arthur Caré, Université de Tours, IAE de Tours, laboratoire VALLOREM, Maître de conférences, arthur.care@univ-tours.fr

Responsable 4 : 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) – Ressources – Business Model – Tensions – Organisation

Appel à communications

Les secteurs culturels et créatifs (livre, jeux vidéo, musique, cinéma, journaux et magazines, spectacle vivant, télévision, arts visuels, architecture, etc.) représentent 3,1% du PIB mondial et 6,2% des emplois *(Source : UNESCO, Repenser les politiques en faveur de la créativité : la culture, un bien public mondial, 2022)* et constituent par cela une ressource économique et sociale considérable, en pleine mutation face aux défis écologiques, technologiques et démocratiques contemporains. Cette ST-AIMS propose d'étudier le management des ressources, sous toutes leurs formes, dans le contexte particulier des Industries Culturelles et Créatives (ICC), afin de comprendre et d'analyser leurs développements historiques, leurs évolutions en cours et leurs perspectives. Elle invite les chercheur.e.s en sciences de gestion à explorer la manière dont les parties prenantes conçoivent, produisent, diffusent et consomment les ressources au sein de ces industries. Elle encourage également les recherches observant les expérimentations alternatives émergentes, à l'intérieur ou aux marges des modèles dominants.

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 mise en tension des ressources économiques, sociales et environnementales, mais également politiques et technologiques. Ainsi, bien que non limitatifs, cette ST-AIMS souhaite apporter des éléments de réflexion aux axes suivants :

Axe 1. Le management des ressources stratégiques : à des rythmes différents et sur des périmètres spécifiques, la transformation numérique bouleverse tous les secteurs des ICC (Simon et Tellier, 2020 ; Snowball et al., 2022). Les recherches attendues ambitionnent ici de montrer les impacts des évolutions technologiques sur les ICC (Benghozi et Chanteprie, 2017 ; Delacour et Leca, 2011) mais également comment les plateformes numériques de streaming, le service par abonnement ou encore la dématérialisation, changent l'accès aux contenus culturels en influençant les stratégies de monétisation

des industriels autant que les comportements des utilisateur.trice.s (Landoni et al., 2020 ; Tellier, 2021). Les communications pourront, par exemple, traiter les questions suivantes :

- Comment les ICC intègrent-elles les nouvelles technologies dans leurs processus de création, de production et de consommation ?
- Quelles stratégies permettent d'articuler une performance économique, technologique, sociale et artistique ?
- Quelles approches stratégiques les ICC adoptent-elles pour naviguer dans un environnement en mutation (évolutions technologiques, fluctuations du marché, nouveaux acteurs).
- Quelles sont les stratégies d'innovation qui leur permettent de se démarquer et de se développer à l'international ?

Axe 2. Le management des ressources environnementales : les ICC sont des moteurs d'innovation et de transformation sociale, qui doivent également faire face aux défis environnementaux contemporains *(cf. Cycle des hautes études de la culture – Session 20-21 Écologie et Culture)*. Face aux nécessités d'adopter des pratiques plus durables et responsables, le management des ressources environnementales au sein des ICC devient une priorité stratégique (Hearn et al., 2007 ; Papadaki, 2024 ; Wu & Lin, 2021). Les recherches attendues ici visent à explorer les pratiques, défis et opportunités liés à l'intégration de la durabilité environnementale dans les ICC. Les communications pourront par exemple, traiter les questions suivantes :

- Quelles sont les stratégies innovantes pour réduire l'empreinte carbone et minimiser l'utilisation des ressources naturelles dans les ICC ?
- Comment les principes d'écoconception sont-ils appliqués dans la création de produits et services culturels ?
- Quel est l'impact des réglementations environnementales sur les pratiques des ICC ?
- Comment les ICC peuvent-elles jouer un rôle clé dans la sensibilisation du public aux enjeux environnementaux ?

Axe 3. Le management des ressources humaines : la gestion des ressources humaines constitue un enjeu important pour ces industries où l'innovation, la créativité, et l'adaptabilité sont des éléments clés de performance. 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). L'objectif est de mieux comprendre comment les particularités de ces industries influencent les pratiques managériales et, inversement, comment une gestion efficace des ressources humaines peut contribuer à la compétitivité des organisations culturelles et créatives (Hesmondhalgh et al., 2013). Les communications pourront, par exemple, traiter les questions suivantes :

- Comment les organisations parviennent-elles à aligner les compétences créatives avec les objectifs stratégiques ?
- Quelles stratégies de développement des compétences sont mises en œuvre pour favoriser l'innovation et la créativité ?
- Comment les ICC abordent-elles la formation continue face à des environnements en perpétuelle mutation ?
- Comment les organisations des ICC gèrent-elles le bien-être au travail et la diversité ?

Axe 4. Le management des ressources historiques et patrimoniales : les ICC jouent un rôle essentiel dans la valorisation et la diffusion du patrimoine culturel et historique (Dimache et al., 2017 ; Lemay-Perreault, 2021). Réciproquement, cette partie ambitionne de comprendre les impacts des politiques territoriales sur la production culturelle et créative des acteurs (Baillargeon, 2018 ; 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 (Oakley, 2006 ; Porfírio et al., 2016). Les communications pourront, par exemple, traiter les questions suivantes :

- Comment les ICC parviennent-elles à valoriser le patrimoine tout en respectant les exigences de préservation ?
- Quelles stratégies permettent d'intégrer le patrimoine dans des projets créatifs contemporains ?
- Quels sont les impacts économiques, sociaux et environnementaux des produits culturels et créatifs sur le tourisme et les communautés locales ?
- Comment les ICC collaborent-elles avec les institutions publiques et les communautés locales pour la gestion des ressources ?

Axe 5. Le management des ressources créatives : les ICC possèdent la capacité de transformer des idées en produits et services qui enrichissent la culture et la société. Au cœur de ce processus se trouvent les ressources créatives, c'est-à-dire les personnes, les idées et les compétences qui alimentent les industries. L'association des termes "Industrie", "Culturel" et "Créatif" n'est cependant pas sans poser de questionnements quant à leur juxtaposition, leur assemblage ou leur confrontation (Alacovska et Kärreman, 2023 ; Aroles et al., 2022 ; Austin et al., 2022). En effet, les entreprises en place au sein des ICC sont soumises à des tensions entre les objectifs économiques, sociaux et écologiques (Durand et Jourdan, 2012 ; Hahn et al., 2015 ; van Bommel, 2018). Les communications pourront, par exemple, traiter les questions suivantes :

- Comment le management peut-il créer une culture organisationnelle qui favorise la créativité, la collaboration, et l'expérimentation ?
- Comment les ICC gèrent-elles les tensions inhérentes au processus créatif (liberté créative vs exigences économiques, tradition vs modernité, numérique vs physique, individu vs collectif) ?
- Comment les ICC favorisent-elles la collaboration entre différentes disciplines et acteurs pour enrichir le processus créatif ?
- Quels sont les modèles de co-création qui se révèlent les plus efficaces dans ces industries ?

Axe 6. La culture et la créativité comme ressources (à manager ?) : 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 al., 2019 ; Culié et al., 2022 ; Tellier, 2020) démontrant le caractère politique et performatif de la fiction, tout autant que son ancrage fort dans les sciences de gestion. L'usage de la fiction peut alors être un outil pédagogique foisonnant pour les enseignant.es et chercheur.es en sciences de gestion (Szpirglas, 2023), autant qu'un outil critique au service de la déconstruction des idées et l'élargissement des possibles (Panayiotou, 2010 ; Rhodes et Parker, 2008). Les communications pourront, par exemple, traiter les questions suivantes :

- Quels sont les avantages pédagogiques de l'utilisation de la fiction pour les enseignant.es et chercheur.es en sciences de gestion ?
- En quoi l'usage de la fiction est-il considéré comme un outil politique et performatif dans le cadre des études organisationnelles ?
- Comment la fiction peut-elle contribuer à une compréhension critique des réalités organisationnelles, au-delà de la simple description factuelle ?
- Quels défis pose l'utilisation de la fiction comme outil méthodologique en sciences de gestion ?

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.

Références :

Accary-Bonnery A., et al. (2021). Cycle des hautes études de la culture. Synthèse du rapport du groupe 2 – Être économiquement viable et durable à la fois : un enjeu pour les industries culturelles et Créatives. https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&opi=89978449&url=https://www.culture.gouv.fr/Media/medias-creation-rapide-ne-pas-supprimer/Synthese-du-Groupe-2-de-la-Session-20-21-du-CHEC-ICC-economiquement-viables-et-durables.pdf2

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.

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.

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.

Benghozi, P. J., & Chantepie, P. (2017). Jeux vidéo: l'industrie culturelle du XXIe siècle ? Sciences Po, les presses.

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.

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.

Dimache, A., Wondirad, A., & Agyeiwaah, E. (2017). One museum, two stories: Place identity at the Hong Kong Museum of History. Tourism Management, 63, 287-301.

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

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.

Hearn, G., Roodhouse, S., & Blakey, J. (2007). From value chain to value creating ecology: Implications for creative industries development policy. International Journal of Cultural Policy, 13(4), 419-436.

Hesmondhalgh, D., & Baker, S. (2013). *Creative labour: Media work in three cultural industries*. Routledge.

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.

Lemay-Perreault, R. (2021). Les industries culturelles et le tourisme de masse comme vecteurs de transmission du patrimoine culturel immatériel : que reste-t-il de la culture lorsqu'elle devient spectacle ? Loisir et Société/Society and Leisure, 44(3), 288-305.

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.

Papadaki, E. (2024). Promoting Green Tourism Synergies with Cultural and Creative Industries: A Case Study of Greece. Sustainability, 16(2), 633.

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.

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.

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

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. (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.

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

van Bomme, I. 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 2 : Quelle résilience en situation d'incertitude et de tension sur les ressources ?

Responsables :

Geoffrey Leuridan, IMT Atlantique, LEMNA, geoffrey.leuridan@imt-atlantique.fr

Nour Kanaan, Université de Lille, LUMEN, nour.kanaan@univ-lille.fr

Julie Mayer, Université de Rennes, laboratoire CREM, julie.mayer@univ-rennes.fr

Véronique Steyer, École polytechnique, i3-CRG, veronique.steyer@polytechnique.edu

Mots-clés : Résilience – Ressources – Incertitude – Slack organisationnel – Sobriété – Communs – Intelligence Artificielle

Appel à communications

Le GT Risque, Incertitude et Management (RIM) s'intéresse aux risques et incertitudes que vont devoir affronter les organisations face aux enjeux majeurs, présents et futurs. La volonté est d'inclure dans la réflexion une grande variété d'organisations et de secteurs d'activité et de ne pas se limiter aux secteurs identifiés comme « à haute fiabilité » (Roberts, 1990 ; Clarke & Short Jr, 1993) ou « extrême » (Hällgren et al., 2018).

Au croisement des interrogations du GT RIM et du thème de la XXXIVème conférence, centré sur le management des ressources, nous souhaitons questionner la capacité des organisations à anticiper, faire face et s'adapter à des situations de tensions majeures sur les ressources, quelle que soit leur nature (naturelles, humaines, financières, matérielles, immatérielles, etc.). Cette session thématique invite à éclairer les transformations subies ou engagées par des organisations dans un contexte où une ressource-clé se retrouve compromise. Ces contextes de tension sur les ressources sont multiples et de natures variées.

Cette ST-AIMS s'inscrit dans un contexte où la fragilisation des écosystèmes naturels conduit de nombreux scientifiques à alerter sur le risque d'effondrement des ressources puisées par les humains (Rockström et al., 2008). Qu'il s'agisse de mitiger ce risque en déviant la trajectoire, ou de se préparer à vivre dans un environnement affaibli en ressources, les organisations vont devoir trouver des voies stratégiques à toutes les échelles, dont les fondements (efficacité vs. sobriété, croissance vs. décroissance…) font controverse (Acquier et al., 2024). En parallèle, l'explosion de l'intelligence artificielle (IA) génère autant de promesses de capacités augmentées que de menace de vulnérabilité accrue pour les organisations. Il s'agit alors de questionner le rôle de l'IA en tant que ressource et ses interactions avec les autres ressources – notamment humaines – dans une organisation.

Nous souhaitons par exemple nourrir la discussion sur l'avenir des chaînes de valeur – notamment d'approvisionnement –, mais également sur les récits et imaginaires collectifs qui se (re)construisent autour de ces ressources en tensions. Nous invitons les questionnements autour des modalités d'action collective organisée face à des « crises » de ressources : pénuries, conflits géopolitiques, rupture brutale d'activité… Ces crises sont-elles propices à une action plus coordonnée et solidaire pour gérer les ressources

en tant que commun, ou conduisent-elles à une escalade de logiques individualistes et compétitives d'accaparement des ressources ? Quels nouveaux rôles et nouvelles modalités de coordination et de coopération imaginer pour faire face à ces défis ?

Nous invitons les travaux explorant ces questions sous des angles et courants théoriques variés, pour apporter des éclairages sur les conditions de résilience des organisations, à l'égard des mutations majeures que subissent les ressources dont elles dépendent. Notamment, les communications ne s'ancrant pas explicitement dans le champ théorique lié à la résilience sont également bienvenues.

Axe 1. Se réorganiser face à la rareté et la pénurie de ressources :

Alors que le rythme alarmant de l'épuisement des ressources naturelles essentielles (eau, terres arables, minéraux…) pousse à la recherche de technologies et de modes de production innovants et plus durables, il interroge avant tout nos modes de vie et nos systèmes d'organisation à toutes les échelles (Aggeri, 2020). Les logiques d'optimisation, d'efficacité ou encore de frugalité – déjà largement diffusées – visent à « faire mieux avec moins » (Guillard, 2019), certains académiques invitent plus radicalement à penser des stratégies de renoncement (Monnin, 2023). Cette capacité à « faire sans » pourrait se révéler un levier de résilience temporaire pour faire face à des situations ponctuelles, telles que des ruptures de chaîne d'approvisionnement (Armani et al., 2020). Elle serait aussi le fondement d'un mode de vie plus sobre, permettant de garder, à grande échelle, une Terre « habitable », tout en répondant aux besoins « essentiels » ou « fondamentaux » (Raworth, 2018), si tant est que l'on puisse s'accorder sur leur définition. Enfin, si la reconnaissance de la rareté de la ressource n'est pas un concept nouveau en stratégie, questionner le statut des ressources dites « naturelles » (e.g. peut-on les considérer comme des parties prenantes ?) peut constituer une piste pour entrevoir des rapports moins extractivistes et plus coopératifs avec l'habitat naturel. Cet axe invite ainsi les communications traitant notamment des questions suivantes (non-exhaustives) :

- Comment intégrer les fortes incertitudes liées à la disponibilité instable ou décroissante des ressources (naturelles, financières, humaines…) ?
- Comment mieux appréhender les risques liés aux chaînes d'approvisionnement ?
- La sobriété peut-elle constituer une voie de résilience pour les organisations ?
- Comment apprendre collectivement à faire « sans » ?
- Comment les organisations peuvent-elles réinterroger et réinterpréter les notions de besoin « essentiel » ou « fondamental » ? À quelles échelles ces réflexions ont-elles du sens ?
- Repenser la notion même de « ressource » naturelle et son statut peut-il ouvrir la voie à des rapports plus coopératifs et résilients, entre les organisations et leur milieu naturel ?

Axe 2. Capacités humaines augmentées… capacités humaines menacées à l'ère de IA :

Alors que les algorithmes d'intelligence artificielle se diffusent et s'immiscent dans de nombreux aspects de la société et des organisations (Brynjolfsson & McAfee, 2014), leur opacité et leurs effets incertains suscitent de vives controverses. Si les gains de temps et de productivité, ainsi que l'ouverture d'un large champ des « possibles », sont parfois vantés, certaines voix s'élèvent pour mettre en garde sur des conséquences plus ou moins désirables socialement (e.g. Vesa & Tienari, 2022 ; Martin, 2019 ; af Malmborg, 2022). La « boîte noire » que constitue l'IA sème le doute quant à la capacité des organisations sous perfusion algorithmique à prendre des décisions éthiques et éclairées

(Vuarin & Steyer, 2023). Les gains de temps et la facilité d'accès à certains savoirs et savoir-faire, permis par des outils tels que ChatGPT, semblent aussi bien source de bénéfices (gains d'efficacité, de productivité) que de menaces pour certains métiers et compétences. Ainsi, cet axe interroge le rôle ambigu de l'IA vis-à-vis des capacités de résilience individuelle et organisationnelle :

- En quoi l'IA et l'ère et de la « numérisation de presque tout » de la société déstabilisent-elles les organisations ?
- L'IA amène-t-elle à repenser leur gestion des ressources humaines et immatérielles ?
- Quelle place pour les « ressources humaines » dans la résilience des systèmes intégrant l'IA ?
- Quels nouveaux risques l'IA génère-t-elle lorsqu'elle est intégrée en tant que ressource organisationnelle ?

Axe 3. La résilience du et par le slack organisationnel

La présence de slack – des ressources potentiellement utilisables qui peuvent être détournées ou redéployées, plus ou moins rapidement, en vue d'atteindre les objectifs de l'organisation (George, 2005 ; Mount et al., 2024) – constitue un moyen, parmi d'autres, d'assurer la résilience de ces organisations (Vogus & Sutcliffe, 2007). S'il est couramment admis, notamment dans les industries à risque, que la fiabilité et la résilience sont des objectifs supérieurs à d'autres objectifs, tels que la performance financière (Bigley & Roberts, 2001), les études sur ce point révèlent une réalité plus contrastée. En effet, des contextes de réduction de coûts ou de recherche de rentabilité viennent mettre en tension ces objectifs prioritaires de fiabilité et de résilience (Starbuck & Farjoun, 2005). Cette tension se retrouve sur la question de la disponibilité de slack pour faire face à des situations extrêmes, et les pratiques nécessaires à la conservation d'un slack suffisant (Leuridan & Demil, 2022). Sur ces différents points, plusieurs questions peuvent orienter les contributions :

- Comment disposer de ressources excédentaires potentiellement utilisables (slack) et les conserver dans le temps ?
- Quelles tensions existent entre l'atteinte d'une résilience et les ressources nécessaires à la poursuite de cet objectif (par exemple, face à des objectifs de rentabilité à court terme) ?
- Comment générer et gérer un slack dans les chaînes d'approvisionnement ?

Axe 4. Gérer collectivement les ressources face aux crises :

À l'heure où les crises sont multiples – qu'elles soient de nature politiques, technologiques ou écologiques – les organisations sont contraintes de mobiliser multiples ressources et capacités pour mieux les anticiper et/ou y répondre (Christensen et al., 2016). La nature systémique des crises ainsi que la gestion d'événements et catastrophes à grande ampleur poussent également chercheurs comme praticiens à questionner différents niveaux d'analyses (e.g. catastrophe transfrontalière ou internationale, crise inter-organisationnelle) (Ansell et al., 2010). Dans ces situations, le collectif mobilisé dans la réponse à la crise dépasse ainsi souvent les frontières organisationnelles et nationales. En parallèle, les ressources nécessaires pour faire face à la situation impliquent davantage de coordination (Majchrzak et al., 2007), d'improvisation (Adrot & Garreau, 2010) et

d'adaptation (Schakel & Wolbers, 2021). Cela soulève un certain nombre de questions qui peuvent possiblement orienter les communications :

- Comment gérer collectivement une ressource en situation de crise (« communs », économie ouverte, open data, etc.) ?
- Quelles capacités collectives développer pour « mieux » gérer les ressources en crise et les crises liées aux ressources (à l'échelle d'un territoire, d'une chaîne de valeur…) ?
- Comment coordonner différentes ressources nécessaires pour répondre à une crise ou un événement de grande ampleur ?

Contributions attendues

Cette ST-AIMS invite les communications apportant des contributions théoriques, empiriques ou méthodologiques, explorant la thématique de la résilience et des tensions sur les ressources, sous des angles et courants théoriques variés. Notamment, les communications ne s'ancrant pas directement dans le champ théorique de la « résilience » seront tout à fait bienvenues.

Références :

Acquier, A., Mayer, J., & Valiorgue, B. (2024). Introduction. Anthropocène, limites planétaires et nouvelles frontières des sciences de gestion. *Revue française de gestion*, (2), 11-36.

Adrot, A., & Garreau, L. (2010). Interagir pour improviser en situation de crise: le cas de la canicule de 2003. *Revue française de gestion*, (4), 119-131.

Af Malmborg, F. (2023). Narrative dynamics in European Commission AI policy—Sensemaking, agency construction, and anchoring. *Review of Policy Research*, 40, 757-780.

Aggeri, F. (2020). Vers une innovation responsable. Esprit, (3), 40-51.

Ansell, C., Boin, A., & Keller, A. (2010). Managing transboundary crises: Identifying the building blocks of an effective response system. *Journal of contingencies and crisis management*, *18*(4), 195-207.

Armani, A. M., Hurt, D. E., Hwang, D., McCarthy, M. C., & Scholtz, A. (2020). Low-tech solutions for the COVID-19 supply chain crisis. *Nature Reviews Materials*, 5(6), 403-406.

Bigley, G. A., & Roberts, K. H. (2001). The incident command system: High-reliability organizing for complex and volatile task environments. *Academy of Management Journal*, *44*(6), 1281–1299.

Brynjolfsson, E., & McAfee, A. (2014). *The second machine age: Work, progress, and prosperity in a time of brilliant technologies*. WW Norton & Company.

Clarke, L., & Short Jr, J. F. (1993). Social organization and risk: Some current controversies. *Annual Review of Sociology*, *19*, 375–399.

Christensen, T., Lægreid, P., & Rykkja, L. H. (2016). Organizing for crisis management: Building governance capacity and legitimacy. *Public administration review*, *76*(6), 887-897.

George, G. (2005). Slack resources and the performance of privately held firms. *Academy of Management Journal*, *48*(4), 661–676.

Guillard, V. (2019). *Du gaspillage à la sobriété: avoir moins et vivre mieux?*. De Boeck Supérieur.

Hällgren, M., Rouleau, L., & de Rond, M. (2018). A Matter of Life or Death: How Extreme Context Research Matters for Management and Organization Studies. *Academy of Management Annals*, *12*(1), 111–153.

Leuridan, G., & Demil, B. (2022). Exploring the dynamics of slack in extreme contexts: A practice-based view. *Human Relations*, *75*(6), 1167–1193.

Majchrzak, A., Jarvenpaa, S. L., & Hollingshead, A. B. (2007). Coordinating expertise among emergent groups responding to disasters. *Organization science*, 18(1), 147-161

Monnin, A. (2023). *Politiser le renoncement*. Divergences.

Mount, M. P., Ertug, G., Kavusan, K., George, G., & Zou, T. (2024). Reeling in the Slack: An Integrative Review to Reinstate Slack as a Central Theoretical Construct for Management Research. *Academy of Management Annals*, annals.2023.0087.

Raworth, K. (2018). *La théorie du Donut. L'économie de demain en 7 principes*. Plon.

Roberts, K. H. (1990). Some characteristics of one type of high reliability organization. *Organization Science*, *1*(2), 160–176.

Rockström, J., Steffen, W., Noone, K., Persson, Å., Chapin III, F. S., Lambin, E., ... & Foley, J. (2009). Planetary boundaries: exploring the safe operating space for humanity. *Ecology and society*, 14(2).

Schakel, J. K., & Wolbers, J. (2021). To the edge and beyond: How fast-response organizations adapt in rapidly changing crisis situations. *Human Relations*, *74*(3), 405-436.

Starbuck, W. H., & Farjoun, M. (Eds.). (2005). *Organization at the limit: Lessons from the Columbia disaster*. Blackwell Pub.

Vogus, T. J., & Sutcliffe, K. M. (2007). Organizational resilience: Towards a theory and research agenda. *IEEE International Conference on Systems, Man and Cybernetics*, 3418–3422.

Vesa, M., & Tienari, J. (2022). Artificial intelligence and rationalized unaccountability: Ideology of the elites? *Organization*, *29*, 1133-1145.

Vuarin, L., & Steyer, V. (2023). Le principe d'explicabilité de l'IA et son application dans les organisations. *Reseaux*, 240(4), 179-210.

ST-AIMS 3 : Au-delà du débat rigueur *vs* pertinence : renforcer le dialogue entre pratique et recherche en management

Responsables :

Responsable principal : Marie-Pierre, VASLET – Université de Tours, Vallorem (EA 6296), Maîtresse de conférences – marie-pierre.vaslet@univ-tours.fr

Responsable 2 : Anaïs, BOUTRU – université Paris Dauphine-PSL, DRM (UMR CNRS 7088), M-Lab, Maîtresse de conférences – anais.boutru@dauphine.psl.eu

Responsable 3 : Patrick, GILBERT – IAE Paris I Panthéon-Sorbonne (Sorbonne Business School), Professeur émérite des universités –gilbert.iae@univ-paris1.fr

Responsable 4 : Anne-Laure, DELAUNAY – Université Paris Saclay, Univ. Évry, IMT-BS, LITEM, Maîtresse de conférences – anne-laure.delaunay@imt-bs.eu

Mots-clés : Recherche académique ; pratique managériale ; management des ressources ; compétences ; connaissances ; recherche-intervention, méthodologie.

Appel à communications

Le dialogue entre recherche académique et pratique managériale soulève des questions récurrentes en sciences de gestion (Martinet, 1990 ; David, Hatchuel, Laufer, 2000 ; Demil, Lecocq, Warnier, 2007), amplifiées par les défis sociétaux contemporains (Wickert et al., 2021). Cependant, les divergences entre les perspectives académiques et les besoins des praticiens en termes de temporalité, de communication et d'incitations sont des obstacles à une véritable intégration des connaissances dans les organisations (Amabile et al., 2001 ; Avenier, 2009 ; Bansal et al., 2012). Le débat autour de la rigueur scientifique et la pertinence pratique dans les différents domaines des sciences de gestion (Baskerville et Myers, 2004 ; Soparnot, Arreola, Borel, 2017 ; Marabelli et Vaast, 2020) peut donner une certaine légitimité à la discipline vis-à-vis de la pratique, et inversement, mais ne résout pas fondamentalement les tensions au sein de cette relation complexe (Carton et Mouricou, 2017).

La littérature sur le sujet montre une reconnaissance croissante des enjeux et opportunités associés à l'interaction entre recherche et pratique en sciences de gestion. Les travaux de Bartunek et Rynes (2014), Carton et Mouricou (2017) et Banks et al. (2021) convergent par exemple vers la nécessité d'une approche plus intégrée et nuancée, qui reconnaît la valeur des tensions et cherche à les gérer plutôt qu'à les éliminer. Traditionnellement, l'analyse de cette relation s'est principalement intéressée aux questionnements épistémologiques et méthodologiques (Lavergne, 2007 ; Avenier, 2009 ; Gilbert et Raulet-Croset, 2023 ; Boutru, Delaunay, Vaslet, et Voiseux, 2024).

Si cette perspective demeure pertinente, elle ne prend pas toujours pleinement en compte les complexités et les dynamiques spécifiques de la pratique professionnelle. Cette session thématique se propose d'explorer de nouvelles perspectives. Profitant du thème de la conférence de l'AIMS 2025 sur le management des ressources, nous suggérons quatre angles d'analyse pour explorer la relation complexe entre pratique et recherche, à savoir les compétences, les connaissances, les capacités dynamiques et les relations (Prévot, Brulhart, et Guieu, 2010).

Plusieurs perspectives de recherches sont ainsi proposées :

Synergies entre recherche académique et pratique managériale : transfert croisé de compétences et influence réciproque.

La synergie entre recherche académique et pratique managériale gagne à être analysée dans le registre des compétences (Sanchez et Heene, 1997). Dans la vision traditionnelle, les chercheurs apportent des cadres conceptuels, des méthodologies rigoureuses et des résultats empiriques qui peuvent éclairer et optimiser les pratiques de gestion. Les praticiens offrent des accès au terrain et des problématiques ancrées dans la réalité opérationnelle. Cette vision appelle un dépassement pour considérer la façon dont s'opère réellement l'influence réciproque chercheur-praticien. Comment les chercheurs et les praticiens développent-ils et croisent-ils leurs savoir-faire respectifs ? Comment les compétences académiques, acquises par la recherche, peuvent-elles être transférées et adaptées aux contextes professionnels ? Réciproquement, comment les compétences pratiques peuvent-elles influencer et enrichir les méthodologies de recherche ? Par ailleurs, une réflexion critique est nécessaire pour évaluer si les compétences des praticiens sont suffisamment prises en compte dans la recherche académique. Une des pistes est suggérée par la mobilisation du concept de pre-understanding (Alvesson et Sandberg, 2022) permettant de mieux comprendre les connaissances et les perceptions préexistantes que les chercheurs et les praticiens apportent à leurs travaux respectifs.

Dynamiques de co-création et de transfert des savoirs entre recherche et pratique : vers un modèle intégratif d'apprentissage organisationnel ?

Cette deuxième perspective est celle des connaissances (Nonaka et Von Krogh, 2009). Le processus interactif recherche-pratique implique une collaboration étroite entre chercheurs et praticiens qui dépasse la transmission unidirectionnelle de connaissances (Gilbert et Raulet-Croset, 2023). Pourtant, force est de constater un manque de recherches empiriques sur les interactions entre les universitaires et les praticiens. Comment les connaissances générées par la recherche académique sont-elles intégrées et appliquées dans les pratiques professionnelles ? Comment les expériences des praticiens peuvent-elles enrichir les connaissances théoriques ? Quels sont les mécanismes de transfert de connaissances entre la recherche et la pratique ? L'enseignement constitue lui aussi une forme de transfert de savoir, où les expériences des praticiens enrichissent les contenus académiques. Cette dynamique est supposée renforcer l'apprentissage des étudiants et créer un pont plus solide entre théorie et pratique. Comment intégrer les retours d'expérience des praticiens et des étudiants eux-mêmes dans les programmes éducatifs ? Au-delà d'une superposition des apports d'enseignants et de praticiens, à quelles conditions, l'enseignement peut-il jouer un rôle d'interface, favorisant les interactions, voire proposant des pistes de réconciliation entre théorie et pratique ?

Capacités dynamiques à l'interface recherche-pratique : leviers d'adaptation et sources d'avantage concurrentiel.

Ce troisième axe se concentre sur les capacités dynamiques (Teece, Pisano, et Shuen, 1997). Cette approche prend en compte non seulement les aspects statiques des ressources mais aussi leurs dimensions dynamiques et transformatrices offrant une vision processuelle des interactions entre recherche et pratique. Les capacités dynamiques,

en tant que processus délibérés et intentionnels, ne sont pas seulement réactives mais doivent également être vues comme un moyen d'évolution continue des ressources des organisations (Ambrosini, Bowman, et Collier, 2009). En considérant les capacités dynamiques comme des combinaisons de ressources uniques et difficiles à imiter, il est essentiel d'explorer comment des configurations spécifiques recherche-pratique peuvent offrir un avantage concurrentiel durable (Teece, 2007), à la fois pour les entreprises et pour les écoles ou universités sur un marché globalisé. Dans quelle mesure la collaboration recherche-pratique peut-elle être considérée comme une capacité dynamique en soi pour les organisations ? Quels sont les processus spécifiques par lesquels les capacités dynamiques permettent l'intégration des savoirs académiques dans les pratiques managériales ? En quoi l'approche des capacités dynamiques modifie-t-elle notre compréhension du rôle et de la contribution des universités et des écoles de management dans l'écosystème d'innovation ?

Écosystèmes collaboratifs académie-industrie : impacts sur l'apprentissage et la création de valeur mutuelle.

Ce quatrième axe est celui de l'approche relationnelle (Dyer et Singh, 1998), qui examine comment les relations, telles que les alliances et les partenariats (chaires, contrats de recherche…) influencent l'apprentissage concurrentiel et la gestion des ressources. Les écosystèmes collaboratifs entre les laboratoires de recherche et l'industrie représentent un modèle émergent d'innovation et de création de valeur. Ces partenariats dépassent les collaborations ponctuelles pour former des réseaux durables d'échange et de co-création. Cependant, la gestion de ces écosystèmes pose des défis. Aligner les intérêts, gérer la propriété intellectuelle, et maintenir l'équilibre entre recherche fondamentale et appliquée requièrent une gouvernance soigneusement élaborée. Comment ces relations peuvent-elles soutenir une meilleure synergie entre recherche et pratique ? Quels sont les modes gouvernance adaptés pour gérer ce type de relations ? Dans quelles conditions, les collaborations entre chercheurs et praticiens peuvent-elles faciliter l'apprentissage conjoint et l'enrichissement mutuel des partenaires ? Quels sont les acteurs passerelle facilitant ces échanges ? Ces interactions permettent-elles de construire un véritable capital relationnel ?

Ces thématiques ne sont pas limitatives et nous encourageons la soumission de communications de nature diverse portant sur le lien entre pratique et recherche, qu'il s'agisse d'analyses empiriques quantitatives ou qualitatives, d'explorations théoriques, épistémologiques ou méthodologiques. Les propositions de doctorants, qu'ils soient PhD ou DBA sont naturellement les bienvenues, tout comme celles de chercheurs confirmés ou directeurs de recherche.

Les propositions seront évaluées sur leur capacité à aborder de manière critique et nuancée les interactions entre ressources académiques et pratiques professionnelles, leur rigueur académique et leur pertinence pour les axes de réflexion de la conférence.

Références :

Alvesson, M., et Sandberg, J. (2022), Pre-understanding: An interpretation-enhancer and horizon-expander in research, Organization Studies, 43: 3, 395-412.

Amabile, T., Patterson, C., et Mueller, J., Wojcik, T., Odomirok, P.et M, Mel et Kramer, S. (2001), Academic-Practitioner Collaboration in Management Research: A Case of Cross-Profession Collaboration, Academy of Management Journal, 44. 418-431.

Ambrosini, V., Bowman, C., et Collier, N. (2009), Dynamic Capabilities: An Exploration of How Firms Renew their Resource Base, British Journal of Management, 20: s9-S24.

Avenier, M. (2009), Franchir un fossé réputé infranchissable : construire des savoirs scientifiques pertinents pour la pratique, Management et Avenir, 30: 10, 188-206

Banks, G. C., Barnes, C. M., et Jiang, K. (2021), Changing the Conversation on the Science–Practice Gap: An Adherence-Based Approach, Journal of Management, 47: 6, 1347-1356.

Bansal, T., Bertels, S., Ewart, T., et MacConnachie, P. et O'Brien, J. (2012), Bridging the Research-Practice Gap, Academy of Management Perspectives, 26, 73-92.

Bartunek, J. M., et Rynes, S. L. (2014), Academics and practitioners are alike and unlike: The paradoxes of academic–practitioner relationships. Journal of Management, 40: 5, 1181-1201.

Baskerville, R. L., et Myers, M. D. (2004), Making IS research relevant to practice, MIS Quarterly, 28: 3, 329-335.

Boutru, A., Delaunay, A.-L., Vaslet, M.-P., et Voiseux, N. (2024), Du bureau au labo. Les pratiques de transition identitaire du « praticien devenant chercheur », Revue française de gestion, 316: 3, 41-63.

Carton, G., et Mouricou, P. (2017), A quoi sert la recherche en management ? Une analyse systématique de la littérature anglo-saxonne sur le débat rigueur-pertinence (1994-2013), M@n@gement, 20: 2, 166.

David A., Hatchuel, A., Laufer, R. (2000). Les nouvelles fondations des sciences de gestion. Éditions Vuibert.

Demil, B., Lecocq, X., Warnier, V. (2007), Le couple pratique-recherche Divorce, mariage ou union libre ?, Revue française de gestion, 171 : 2 ,31-48.

Dyer, J. H., et Singh, H. (1998), The Relational View: Cooperative Strategy and Sources of Interorganizational Competitive Advantage, The Academy of Management Review, 23: 4, 660-679. doi: 10.2307/259056.

Gilbert, P., et Raulet-Croset, N. (2023). L'enquête de terrain en management: raconter la recherche autrement. Éditions EMS.

Lavergne, C. D. (2007), La posture du praticien-chercheur : un analyseur de l'évolution de la recherche qualitative, Recherches qualitatives, 3, 28-43.

Marabelli, M., et Vaast, E. (2020). 'Unveiling the relevance of academic research: A practice-based view', Information and Organization, 30: 3.

Martinet, A.- C. (1990). Épistémologie et sciences de gestion. Editions Économica.

Nonaka, I., et Von Krogh, G. (2009), Perspective-Tacit Knowledge and Knowledge Conversion: Controversy and Advancement in Organizational Knowledge Creation Theory, Organization Science, 20: 3, 635-652.

Prévot, F., Brulhart, F., et Guieu, G. (2010), Perspectives fondées sur les ressources. Proposition de synthèse, Revue française de gestion, 204: 5, 87-103.

Sanchez, R., et Heene, A. (1997), Reinventing strategic management: New theory and practice for competence-based competition, European management journal, 15: 3, 303-317.

Soparnot, R., Arreola, F., et Borel, P. (2017), L'utilité de la recherche en gestion pour les managers. Une étude empirique de la pertinence, Revue française de gestion, 267: 6, 117-132.

Teece, D. J., Pisano, G., et Shuen, A. (1997), Dynamic capabilities and strategic management', Strategic Management Journal, 18: 7, 509-533.

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

Wickert, C., Post, C., Doh, J.P., Prescott, J.E. et Prencipe, A. (2021), Management Research that Makes a Difference: Broadening the Meaning of Impact, Journal of Management Studies, 58: 297-320.

ST-AIMS 4 : La sociomatérialité de la créativité et de l'innovation : dynamiques, objets, méthodes et espaces

Responsables

Responsable 1 : PARMENTIER, Guy (Université Grenoble Alpes/INP/IAE) – guy.parmentier@univ-grenoble-alpes.fr

Responsable 2 : RUIZ, Émilie (Université Savoie Mont Blanc) – emilie.ruiz@univ-smb.fr

Responsable 3 : MORATAL, Nuria (Nantes Université, IAE, LEMNA) – nuria.moratal@univ-nantes.fr

Responsable 4 : RAMPA, Romain (ÉTS Montréal) – romain.rampa@etsmtl.ca

Mots-clés : Management de l'innovation ; Créativité ; Sociomatérialité ; Espaces ; Approches multiniveaux ; Dynamiques collectives.

Appel à communications

De plus en plus de recherches considèrent que les aspects sociaux et matériels sont indissociables pour analyser des situations d'action dans les organisations. Cette approche dite de la sociomatérialité (de Vaujany et Mitev, 2013) est intéressante pour analyser les phénomènes de la créativité et de l'innovation. Les travaux d'Alkrich et al. (1988) ont montré le rôle du réseau sociotechnique dans les phénomènes d'innovation, constitué d'acteurs humains et non-humains dans un réseau complexe d'interaction. Dans cette approche, le matériel et le social sont imbriqués pour créer des significations et des possibilités d'action, ce qui permet de placer l'analyse sur l'effet du matériel sur le travail individuel et collectif de la créativité et de l'innovation, et symétriquement sur l'effet de la socialité sur la manière de s'emparer de cette matérialité pour créer et innover. Cette symétrie relationnelle repose sur l'idée que la matérialité est à la fois le résultat de l'action sociale et un facteur qui influence les processus sociaux (de Vaujany & Vaast, 2014, Boxenbaum et al., 2018). Affirmer que la matérialité découle de l'action sociale revient à dire que les objets sont socialement construits (Jones et al., 2017), façonnés par l'intervention humaine et interprétés collectivement (Jones et Massa, 2013).

On peut distinguer deux approches de la sociomatérialité : une approche faible qui soutient que le matériel, c'est-à-dire les objets, la technologie, les artefacts, les aménagements d'espaces agissent sur l'existence et la reproduction des processus organisationnels et des routines (Leonardi, 2011). Cette approche, associée à la théorie des affordances qui analyse comment les individus perçoivent les possibilités d'action qu'offre un objet ou un environnement (Gibson, 1977), stipule que les acteurs tentent de concilier leur propre objectif avec le matériel en construisant des affordances et des contraintes perceptibles (Leonardi, 2012). Il y a interaction entre les effets d'agence matérielle et sociale. La deuxième approche est l'approche forte proposée par Orlikowski (2008), qui stipule qu'il n'y a pas de coupure entre matérialité et socialité. Cette perspective développe une approche sociomatérielle des pratiques pour comprendre les formes contemporaines d'organisations, de plus en plus constituées de technologies et de matérialités multiples, changeantes et interdépendantes.

Cependant, la manière et les raisons pour lesquelles la sociomatérialité influence la créativité et l'innovation aux niveaux individuel, organisationnel et institutionnel restent encore à explorer. Une meilleure compréhension des interactions, des dynamiques et des effets entre les aspects sociaux et matériels de l'organisation est nécessaire pour nous aider à répondre à cette question.

Le concept de sociomatérialité enrichit les approches traditionnelles de la recherche sur la créativité en focalisant l'analyse sur les facteurs sociaux et matériels dans le processus créatif (Tanggaard, 2013). Ainsi, il s'agit non seulement de mieux comprendre comment les différents environnements façonnent la créativité, mais également comment ils sont façonnés par celle-ci. Les pratiques créatives sont médiées par des artefacts matériels et la matérialité, façonnée par les acteurs, est perçue comme un résultat du contexte social (Blomberg et Kallio, 2022). Il existe de plus en plus de travaux sur la sociomatérialité de la créativité, par exemple traitant des objets (Chen et al., 2020), des méthodes (Paulus et al. 2011), de la conception de l'espace (Mellard et Parmentier, 2020), qui visent à étudier leur influence sur les processus créatifs. Il est important de souligner que ces structures matérielles n'influencent le processus créatif que par leur interaction avec les êtres humains. Ainsi les jeux (Agogué et al., 2015) et la facilitation (Wróbel et al., 2021) sont des exemples d'interaction entre humains et objets dans le processus créatif, formant ainsi une structure sociomatérielle de la créativité. Toutefois la matérialité peut aussi créer une stabilité sociale qui nuit à la créativité (Jones et al., 2017). Une revue récente de la littérature suggère que la relation entre l'espace et la créativité est un processus dynamique complexe impliquant la médiation des pratiques créatives par des artefacts matériels. Elle souligne également que l'espace est une production sociale résultant de la connexion avec ces artefacts (Blomberg et Kallio, 2022).

Les recherches sur le climat créatif (Ekvall, 1997) et la conception des espaces (Cartel, Boxenbaum, Aggeri, 2019) montrent aussi que l'aspect ludique a un impact significatif sur la créativité et l'innovation. Néanmoins, cet aspect, qui sert d'outil sociomatériel combinant l'utilisation des équipements et la dynamique de groupe, a été largement sous-étudié dans les situations de créativité organisée et spontanée et les processus d'innovation. Les jeux plongent les joueurs dans un royaume magique où tout est possible dans les limites définies par les joueurs et les spectateurs (Huinzinga, 1938). En conséquence, les jeux ont le potentiel de promouvoir la créativité, l'innovation et l'apprentissage (Agogué et al., 2015).

Le passage de l'idée à l'innovation est finalement fortement influencé par les environnements de travail que ce soit par les méthodes, les objets ou les espaces de travail. Les nouveaux espaces de création, tant physiques que virtuels sur les plateformes de crowdsourcing, et dans les communautés d'innovation remettent en question les frontières de l'entreprise et questionnent le rôle des frontières dans l'émergence de solutions créatives et leur transformation en innovation. Ces espaces interrogent en effet les processus d'ouverture à mettre en place pour favoriser l'émergence d'idées de valeur pour l'entreprise et leur transformation en concepts innovants capables de renouveler à la fois l'organisation et ses offres de produits et services. Ainsi par exemple, les méthodes favorisant le travail transversal (Rampa & Parmentier, 2023), les espaces d'expérimentation (Cartel et al., 2019), les nouveaux espaces de création et de conception tels que living lab, fab lab et autres tiers lieux (Ystrom et Agogué, 2020, Ruiz et al., 2021, Garnier et Capdevila, 2023), les prototypes (Schlecht et Yang, 2014) sont des

dispositifs qui favorisent la créativité, l'engagement dans l'innovation, la collaboration et l'acceptation des nouvelles idées par les organisations. En d'autres termes, il y a une interaction étroite entre les humains et les outils matériels dans le processus créatif et d'innovation.

D'un point de vue empirique, les technologies numériques rendent aussi de plus en plus pertinentes les études sur la sociomatérialité de la créativité et de l'innovation. En adoptant une perspective sociomatérielle, nous pouvons mieux comprendre l'impact environnemental de nos pratiques et travaux numériques sur la créativité et sur l'innovation. L'arrivée récente d'outils d'intelligence artificielle générative basés sur des modèles linguistiques entraînés sur de très grandes quantités de données a des implications majeures pour le travail dans les domaines des affaires, de la recherche et de l'enseignement. Les informaticiens explorent depuis des années le concept d'IA créative, développant des modèles computationnels de celle-ci (Mikalef et Gupta, 2021). Pourtant, il existe peu de recherches sur l'impact de l'IA sur la créativité de ses utilisateurs et le passage de l'idée à l'innovation dans des organisations qui l'adoptent.

L'objectif de cette ST-AIMS est ainsi de favoriser des communications dans cette direction, avec le but de développer nos connaissances collectives sur la sociomatérialité de l'innovation et de la créativité. Sans contraindre les perspectives, les auteurs sont notamment invités à apporter des réponses pour lesquelles nous ouvrons quelques thèmes et questions, sans être exhaustif, ici :

- Quel est le rôle des outils matériels tels que les carnets de notes, les croquis, les plans et les prototypes dans le travail créatif et les processus d'innovation ?
- Comment la matérialité des espaces créatifs influence-t-elle les comportements créatifs individuels et collectifs, le passage de l'idée à l'innovation et le développement des innovations ?
- Quels sont les effets des différents types de facilitation médiée par des objets matériels dans les ateliers de créativité ?
- Quelles sont les micropratiques qui façonnent les processus d'innovation au niveau individuel et collectif dans les organisations ?
- Quels sont les effets de la gamification sur la créativité de groupe ? Sur l'adoption et la diffusion des innovations ?
- Quels sont les effets de l'utilisation de l'IA sur les travailleurs créatifs, le processus créatif et le processus global d'innovation ?
- Quelles méthodologies sont les mieux adaptées pour étudier la sociomatérialité de la créativité et de l'innovation ?

Nous encourageons les travaux de toutes natures, théorique ou empirique, et de méthodologies variées.

Références :

Agogué M., Levillain K., Hooge S. (2015). « Gamification of Creativity: Exploring the Usefulness of Serious Games for Ideation », *Creativity & Innovation Management*, 24, n° 3, p. 415-429.

Akrich, M., Callon, M.. Latour, B. (1988). « A quoi tient le succès des innovations? 1 : L'art de l'intéressement », *Gérer et comprendre, Annales des Mines*, n° 11, p.4-17.

Blomberg, A.J., Kallio, T.J. (2022). « A Review of the Physical Context of Creativity: A Three-dimensional Framework for Investigating the Physical Context of Creativity ». *International Journal of Management Reviews*, n° 24, p. 433–51.

Boxenbaum, E., Jones, C., Meyer, R.E., Svejenova, S. (2018). « Towards an Articulation of the Material and Visual Turn in Organization Studies », *Organization Studies*, vo. 39, n° 5-6, p. 597–616.

De Vaujany, F.-X., Nathalie M. (2013). « *Materiality and Space: Organizations, Artefacts and Practices* », Palgrave Macmillan.

De Vaujany, F.-X., Vaast, E. (2014). « If These Walls Could Talk: The Mutual Construction of Organizational Space and Legitimacy », *Organization Science*, vol. 25, n° 3, p. 713–31.

Cartel, M., Boxenbaum, E., Aggeri, F. (2019). « Just for fun! How experimental spaces stimulate innovation in institutionnalized fields », *Organization Studies,* vol. 40, n° 1, p. 65-92.

Chen, S., Chandler, J., Venkatesh, A. (2020). « The Influence of Objects on Creativity », *Creativity & Innovation Management*, vol. 29, n° 3, p. 481–94.

Garnier C., Capdevila I. (2023). « Making, Hacking, Coding: Fablabs as Intermediary Platforms for Modes of Social Manufacturing », *Journal of Innovation Economics & Management*, n° 40, p. 137-158.

Gibson, James (1977). « The theory of affordances » in *Perceiving, acting, and knowing: Toward an ecological psychology*, Hillsdale, Erlbaum, p. 67-82.

Huizingua J. (1938). « Homo Ludens, Essai sur la fonction sociale du jeu », Gallimard.

Jones, C., Massa, F.G. (2013). « From Novel Practice to Consecrated Exemplar: Unity Temple as a Case of Institutional Evangelizing », *Organization Studies*, vol. 34, n°8, p. 1099–1136.

Jones, C., Meyer, R., Jancsary, D., Höllerer, M. (2017). « The Material and Visual Basis of Institutions » in *The SAGE Handbook of Organizational Institutionalism*, SAGE Publications, London, p. 621–46.

Leonardi, P.M. (2011). « When flexible routines meet flexible technologies: affordance constraint and the imbrication of human and material agencies », *MIS Quarterly*, vol. 35, n° 1, p. 147–176.

Leonardi, P.M. (2012). « Car Crashes Without Cars: Lessons about Simulation Technology and Organizational Change from Automotive Design », MIT Press, Cambridge (2012)

Mellard M., Parmentier G. (2020). « La créativité dans les espaces de coworking : le cas de 'La Cordée' », *Innovations*, n° 61, p. 67-88.

Orlikowski, W.J., Scott, S.V. (2008). « Sociomateriality: challenging the separation of technology, work and organization ». *Academy of. Management Annals*, vol. **2**, n° 1, p. 433–474.

Ruiz E., Anselmo C., Llerena P. (2021). « Adopting a Creative Device: Between Organizational Creativity and Organizational Innovation », *Journal of Innovation Economics & Management*, vol. 36, n° 3, p. 63-83.

Rampa, R., Parmentier, G. (2023). « The Affordances of Technology and Strategic Roadmapping: An Exploration of Its Instrumental, Symbolic, and Political Functions », *Journal of Engineering and Technology Management*, vol. 71, p. 1-14.

Schlecht L., Yang M. (2014). « Impact of prototyping resource environments and timing of awareness of constraints on idea generation in product design », *Technovation*, vol. 34, n° 4, p. 223-231.

Tanggaard, L. (2013) The Sociomateriality of Creativity in Everyday Life. *Culture & Psychology*, vol. 19, n° 1, p. 20–32.

Ystrom A., Agogué M. (2020). « Exploring practices in collaborative innovation: Unpacking dynamics, relations, and enactment in in-between spaces », *Creativity & Innovation Management*, vol. 29, n° 1, p. 141-145.

ST-AIMS 5 : Business models et transformations

Responsables :

Responsable 1 : Do Vale Guillaume (IDRAC Business School) – guillaume.dovale@idrac-bs.fr

Responsable 2 : Coudeville Calypso (IAE, Université de Lille, LUMEN) – calypso.coudeville@univ-lille.fr

Responsable 3 : Maucuer Raphaël (ESSCA School of Management) raphael.maucuer@essca.fr

Responsable 4 : Ronteau Sébastien (Audencia Business School) – sronteau@audencia.com

Responsable 5 : Weppe Xavier (IAE, Université de Lille, LUMEN) – xavier.weppe@univ-lille.fr

Mots clés : Business model – Business model innovation – Soutenabilité – Digitalisation

Appel à communications

Cette ST-AIMS a pour ambition de s'intéresser à la soutenabilité des business models au regard des récentes transformations, qu'elles soient technologiques, environnementales et/ou sociétales. La majorité des secteurs d'activités a connu ces dernières années des changements majeurs dans leur environnement : prise de conscience des défis environnementaux et sociétaux face au dérèglement climatique ou à la crise sanitaire ; entrée de nouveaux concurrents avec une forte orientation digitale (Uber, Airbnb, Amazon, etc.) remettant en question les positions dominantes de marchés ; changements des comportements de consommation (seconde main, C2C, importance grandissante des avis clients, prise en compte de l'impact écologique et social de la consommation, etc.). Toutes ces modifications ont eu un impact crucial sur la dynamique des business models des entreprises en présence. Ainsi, ce GT propose d'étudier la soutenabilité des nouveaux business models, portés par des enjeux technologiques, environnementaux et ou sociétaux ainsi que l'adaptation nécessaire des business models des acteurs historiques cherchant à pérenniser leurs activités.

Les transformations en cours nécessitent ainsi une approche écosystémique (Lecocq et al., 2018). En effet, les travaux mobilisant le business model tendent désormais à dépasser le niveau d'analyse de l'entreprise pour s'intéresser à l'écosystème dans son ensemble (Snihur & Bocken, 2022). Dans cette perspective, il s'agit pour les entreprises traditionnelles mais aussi pour les nouveaux entrants de constituer leur propre écosystème, c'est-à-dire de sélectionner dans leur environnement les parties prenantes avec lesquelles elles souhaitent collaborer (Demil et al., 2018). Les entreprises vont ainsi créer un écosystème au sein duquel des parties prenantes vont partager certaines valeurs : c'est notamment le cas lorsqu'elles ambitionnent de mettre en œuvre un business model « durable » (Dentoni et al., 2021; Freudenreich et al., 2019; Juntunen et al., 2019).

La littérature a ainsi commencé à apporter plusieurs éléments de réponses à la question de la dynamique des business models, notamment en ce qui concerne :

- La nécessité de créer une cohérence pour faire perdurer mais aussi évoluer un business model (Demil & Lecocq, 2010; Garreau et al., 2015).
- La manière dont les entreprises changent leur business model en passant d'un modèle gratuit à un modèle payant (Pauwels & Weiss, 2008) ;
- La gestion simultanée de plusieurs business models sous l'appellation portefeuille de business model (Aversa et al., 2017; Maucuer & Renaud, 2023; Sabatier et al., 2010; Snihur & Tarzijan, 2018) ;
- Les processus d'essais-erreurs et d'apprentissage lors de la reconfiguration d'un business model (Berends et al., 2016; Sosna et al., 2010) ;
- La manière dont les entreprises établies adaptent leur business model pour faire face aux changements de leur environnement (Do Vale et al., 2021 ; Chabanet, Do Vale & Weppe, 2023) ;
- Les pivots stratégiques lors de la conceptualisation et mise en œuvre d'un nouveau business model (Hampel et al., 2020; Kirtley & O'Mahony, 2023; Maucuer et al., 2018; McDonald & Gao, 2019) ;
- Les processus de transformation de business models pour répondre aux enjeux en termes de sustainability (Klein et al., 2021; Laasch, 2018; Schaltegger et al., 2016; Schneider & Clauß, 2020) ;
- Les liens entre transformation digitale et sustainability et business model (Broccardo et al., 2023)
- Les business models de plateformes appellent des lectures dynamiques (Muzellec et al., 2015 ; Ronteau et al., 2022) et écosystémiques (Trabucchi et al., 2019 ; Trabucchi et al., 2022) pour appréhender leurs contributions réelles aux enjeux de la soutenabilité.

Malgré la richesse de ces analyses, l'étude de la transformation des business models reste émergente et nécessite de plus amples investigations (Foss & Saebi, 2017). En effet, les chercheurs se sont longtemps concentrés sur l'étude des définitions des business models (Ritter & Lettl, 2018), les typologies de business models (Timmers, 1998), leurs principaux composants (Osterwalder & Pigneur, 2010). Ainsi, il n'est désormais plus question dans la littérature de discuter de ce qu'est un business model (Maucuer & Renaud, 2019), mais plutôt d'étudier leurs transformations (Snihur & Markman, 2023), notamment dans des conditions de perturbation, comme lors de la crise de la Covid-19 (Coudeville, 2023). Dans cette perspective, certaines questions méritent d'être traitées de manière plus approfondie autour de trois principales sous-thématiques :

Adaptation de business model des acteurs établis

- Comment les organisations font évoluer leurs business models en contexte de perturbation ?
- Comment les entreprises établies peuvent-elles faire « pivoter » leur business model traditionnel pour faire face aux nouveaux enjeux pour assurer leur soutenabilité ?
- Quels sont les facteurs limitant ou au contraire favorisant le pivot stratégique des entreprises établies ?
- En quoi le processus de pivot stratégique d'une entreprise établie diffère-t-il de celui, mieux connu, des « start-ups » ?

Innovation de business model des nouveaux entrants

- Comment les nouveaux entrants légitiment-ils leur business model innovant sur les secteurs établis ?
- Comment un écosystème se construit-il autour d'un ou de plusieurs business models ?
- Comment les business models des plateformes évoluent-ils au sein de leur(s) écosystème(s) ?

- En quoi la collaboration avec des entreprises naissantes ou des organisations non gouvernementales peut-elle favoriser l'innovation de business model des entreprises établies ?
- Comment réappréhender les externalités des nouveaux entrants numériques à l'aune de la soutenabilité ?

Sustainability et gestion de portefeuilles (hybrides) de business model

- Quels sont les liens entre la création de valeur sociale et/ou environnementale et la capture de valeur économique ?
- En quoi un processus d'innovation de business model durable diffère-t-il d'un processus d'innovation de business model « traditionnel » ?
- Comment gérer un portefeuille de business models pouvant entrer en tension ? (Par exemple, un portefeuille combinant un business model durable et un business model traditionnel aux externalités sociales et environnementales négatives)

Organisation de la STAIMS : communications et visite d'entreprise

Cette ST-AIMS s'organisera autour de slots de présentation lors de la conférence et inclura la visite d'une entreprise (sur inscription) dans le cadre des activités de pré-conférence. Les participants découvriront Pocheco, une PME française qui place l'écologie et l'éthique au cœur de son business. En réconciliant performance économique et environnementale de façon concrète dans toutes les facettes de son métier, Pocheco est un modèle de durabilité. Cette visite sera suivie d'une table ronde et du témoignage du dirigeant.

Références

Aversa, P., Haefliger, S., & Reza, D. G. (2017). Building a winning business model portfolio. *MIT Sloan Management Review*, *58*(4), 49-54.

Berends, H., Smits, A., Reymen, I., & Podoynitsyna, K. (2016). Learning while (re) configuring : Business model innovation processes in established firms. *Strategic Organization*, *14*(3), 181-219.

Broccardo, L., Zicari, A., Jabeen, F., & Bhatti, Z. A. (2023). How digitalization supports a sustainable business model : A literature review. *Technological Forecasting and Social* Change, 187, 122146.

Chabanet, D., Do Vale G., & Weppe, X (2023). Managing business model innovation in a changing environment: the case of SMEs in the pharmaceutical sector. *Management International,* 28(1), 37-51.

Coudeville, C., (2023). La résilience réactive, un processus de management des ressources : Le cas de la Haute Gastronomie Française face à la crise de la Covid-19. *Actes de la conférences AIMS 2023*, Strasbourg.

Demil, B., & Lecocq, X. (2010). Business model evolution : In search of dynamic consistency. *Long Range Planning*, *43*(2-3), 227-246.

Demil, B., Lecocq, X., & 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.

Dentoni, D., Pinkse, J., & Lubberink, R. (2021). Linking sustainable business models to socio-ecological resilience through cross-sector partnerships : A complex adaptive systems view. *Business & Society*, *60*(5), 1216-1252.

Do Vale, G., Collin-Lachaud, I., & Lecocq, X. (2021). Micro-level practices of bricolage during business model innovation process : The case of digital transformation towards omni-channel retailing. *Scandinavian Journal of Management*, *37*(2), 1-14.

Foss, N. J., & Saebi, T. (2017). Fifteen years of research on business model innovation : How far have we come, and where should we go? *Journal of Management*, *43*(1), 200-227.

Freudenreich, B., Lüdeke-Freund, F., & Schaltegger, S. (2019). A stakeholder theory perspective on business models : Value creation for sustainability. *Journal of Business Ethics*, *166*, 1-16.

Garreau, L., Maucuer, R., Laszczuk, A. (2015). La mise en œuvre du changement de business model. Les apports du modèle 4C. *Management International*, 19(3), p. 169-183.

Hampel, C. E., Tracey, P., & Weber, K. (2020). The art of the pivot : How new ventures manage identification relationships with stakeholders as they change direction. *Academy of Management Journal*, *63*(2), 440-471.

Juntunen, J. K., Halme, M., Korsunova, A., & Rajala, R. (2019). Strategies for integrating stakeholders into sustainability innovation : A configurational perspective. *Journal of Product Innovation Management*, *36*(3), 331-355.

Kirtley, J., & O'Mahony, S. (2023). What is a pivot ? Explaining when and how entrepreneurial firms decide to make strategic change and pivot. *Strategic Management Journal*, *44*(1), 197-230.

Klein, S. P., Spieth, P., & Heidenreich, S. (2021). Facilitating Business Model Innovation : The Influence of Sustainability and the Mediating Role of Strategic Orientations. *Journal of Product Innovation Management*, *38*(2), 271-288.

Laasch, O. (2018). Beyond the purely commercial business model : Organizational value logics and the heterogeneity of sustainability business models. *Long Range Planning*, *51*(1), 158-183.

Lecocq, X., Mangematin, V., Maucuer, R., et Ronteau, S. (2018). Du modèle d'affaires à l'écosystème : comprendre les transformations en cours, *Finance Contrôle Stratégie* [En ligne], NS-1

Massa, L., Tucci, C. L., & Afuah, A. (2017). A critical assessment of business model research. *Academy of Management Annals*, *11*(1), 73-104.

Maucuer, R., & Renaud, A. (2023). Portefeuille hybride de business models et durabilité des entreprises multimarchés. *Entreprendre Innover*, *54*(1), 58-69.

Maucuer, R., & Renaud, A. (2019). Business Model Research: A Bibliometric Analysis of Origins and Trends, M@n@gement. 22(2),176-215.

Maucuer, R., Ronteau, S., & Lesage X. (2018). Émergence d'un business model innovant dans une *start-up* : le rôle structurant des narrations, *Finance Contrôle Stratégie* [En ligne], NS-1

McDonald, R., & Gao, C. (2019). Pivoting isn't enough ? Managing strategic reorientation in new ventures. *Organization Science*, *30*(6), 1289-1318.

Muzellec, L., Ronteau, S., & Lambkin, M. (2015). Two-sided Internet platforms: A business model lifecycle perspective. Industrial marketing management, 45, 139-150.

Osterwalder, A., & Pigneur, Y. (2010). *Business model generation : A handbook for visionaries, game changers, and challengers* (Vol. 1). John Wiley & Sons.

Pauwels, K., & Weiss, A. (2008). Moving from free to fee : How online firms market to change their business model successfully. *Journal of Marketing*, *72*(3), 14-31.

Ritter, T., & Lettl, C. (2018). The wider implications of business-model research. *Long Range Planning*, *51*(1), 1-8.

Ronteau, S., Muzellec, L., Saxena, D., & Trabucchi, D. (2022). Digital business models: the new value creation and capture mechanisms of the 21st century (p. 182). De Gruyter.

Sabatier, V., Mangematin, V., & Rousselle, T. (2010). From recipe to dinner : Business model portfolios in the European biopharmaceutical industry. *Long Range Planning*, *43*(2-3), 431-447.

Schaltegger, S., Lüdeke-Freund, F., & Hansen, E. G. (2016). Business models for sustainability : A co-evolutionary analysis of sustainable entrepreneurship, innovation, and transformation. *Organization & Environment*, *29*(3), 264-289.

Schneider, S., & Clauß, T. (2020). Business models for sustainability : Choices and consequences. *Organization & Environment*, *33*(3), 384-407.

Snihur, Y., & Bocken, N. (2022). A call for action : The impact of business model innovation on business ecosystems, society, and planet. *Long Range Planning*, 55(6), 102-182.

Snihur, Y., & Markman, G. (2023). Business Model Research : Past, Present, and Future. *Journal of Management Studies*, 60(8), 1-14.

Snihur, Y., & Tarzijan, J. (2018). Managing complexity in a multi-business-model organization. *Long Range Planning*, *51*(1), 50-63.

Sosna, M., Trevinyo-Rodríguez, R. N., & Velamuri, S. R. (2010). Business model innovation through trial-and-error learning : The Naturhouse case. *Long Range Planning*, *43*(2-3), 383-407.

Timmers, P. (1998). Business models for electronic markets. *Electronic markets*, *8*(2), 3-8.

Trabucchi, D., Muzellec, L., & Ronteau, S. (2019). Sharing economy: seeing through the fog. Internet Research, 29(5), 996-1013.

Trabucchi, D., Muzellec, L., Ronteau, S., & Buganza, T. (2022). The platforms' DNA: Drivers of value creation in digital two-sided platforms. Technology Analysis & Strategic Management, 34(8), 891-904.

ST-AIMS 6 : Industrie du futur et futurs de l'industrie : enjeux stratégiques et organisationnels

Responsables :

Responsable 1 : Justine Arnoud (IAE Paris-Est, IRG) – justine.arnoud@u-pec.fr

Responsable 2 : Roland Bessenay (IAE Lille, LUMEN) – roland.bessenay@univ-lille.fr

Responsable 3 : Mahaut Fanchini (Université Paris-Est, IRG) – mahaut.fanchini@u-pec.fr

Responsable 4 : Lise Gastaldi (Aix-Marseille Université, LEST) – lise.gastaldi@univ-amu.fr

Mots-clés : industrie, industrie du futur, management des ressources, innovation, « grands challenges », méta-organisation

Appel à communications

Que désigne-t-on par « industrie » ? Le plus souvent, un secteur d'activité, dit « secondaire », qui rassemble en France environ trois millions de salariés au sein d'entreprises de tailles variées, aussi bien dans la métallurgie, le nucléaire, le recyclage, la mode, la santé, l'aéronautique, l'automobile, l'agroalimentaire, etc. (Insee, 2021). Si les nomenclatures et segmentations évoluent, tout autant qu'elles interrogent (Flacher et Pelletan, 2007), le secteur industriel renvoie à des activités de transformation. Et l'industrie se transforme également « par la combinaison toujours renouvelée de forces créatives, de mouvements sociaux et de mutations sociétales » (Hatchuel, 2014, p. 244).

Aujourd'hui, l'industrie est appelée à muter, en lien avec les défis majeurs auxquels elle est confrontée : répondre aux 'grands challenges' de notre époque, en particulier les défis de la transition écologique et la lutte contre le changement climatique ; accompagner les innovations technologiques en lien avec la 'quatrième révolution industrielle' ou 'industrie 4.0' ; attirer de nouveaux profils dans des environnements qui restent avant tout masculins ; investir pour moderniser ses équipements tout en faisant face à la hausse des coûts de production et à des marges faibles dans un environnement concurrentiel et géopolitique instable (Nayernia et al., 2022 ; Rayssac et al., 2024 ; Veltz et Weil, 2014).

Ces mutations interpellent le management des ressources à plusieurs niveaux : la préservation des ressources naturelles, l'accès à certaines ressources pour (re)bâtir des légitimités, le développement de ressources stratégiques et organisationnelles, au-delà d'une vision techno-centrée. Dans ce contexte, nous proposons 3 axes de recherche – non exclusifs – dans lesquels peuvent s'inscrire les propositions de communication :

Axe 1 : L'industrie face aux enjeux climatiques et géopolitiques

L'industrie mondiale traverse une période de turbulences sans précédent, marquée par une combinaison de crises écologiques, économiques, politiques et sociales.

L'industrie, en particulier l'industrie lourde qui transforme différentes matières premières et représente une grande part des émissions de Co2 du secteur, doit relever un défi important : concilier renouveau industriel et reconversion écologique. L'industrie étant particulièrement énergivore, ce défi est de taille. Il est à rapprocher des réflexions

aujourd'hui menées en sciences de gestion sur les « grands challenges » dont la signification renvoie à « des problèmes importants et non résolus (…) nécessitant l'implication d'une multitude d'acteurs souvent hétérogènes (…), et dont la résolution aurait un impact global sur les sociétés humaines » (Gariel et Bartel-Radic, 2024). Au premier rang de ceux-ci figurent le changement climatique et l'effondrement de la biodiversité.

Ce défi est à relever dans un contexte spécifique au sein duquel les chaînes d'approvisionnement, fragilisées par la pandémie de COVID-19, sont désormais mises à mal par des tensions géopolitiques croissantes. Les conflits commerciaux, les sanctions internationales et les rivalités entre grandes puissances, notamment entre la Chine, les États-Unis et la Russie, compliquent la gestion des opérations industrielles à l'échelle mondiale dans un contexte de protection des souverainetés industrielles (Cohen, 2022).

Face à ces défis, l'industrie est invitée à orchestrer et valoriser des ressources pour de nouveaux modèles d'affaires. L'évolution des modèles d'affaires traditionnels dans l'industrie fait l'objet de réflexions en sciences de gestion : des modèles d'affaires "à impact" ou "circulaire" voient le jour, centrés sur le retour des ressources renouvelables dans les écosystèmes naturels et la maximisation de la valeur des ressources non-renouvelables. Nous assistons également à un rapprochement des termes – économie circulaire, modèles d'affaires et partenariat d'innovation – "qui interpelle (...) le gestionnaire qui en perçoit simultanément le potentiel, la complexité et les risques" (Boldrini, 2020 : 37), en lien avec les buts et intérêts contradictoires des acteurs qui collaborent.

Au-delà des modèles d'affaires, ce sont les modèles de l'action collective qui sont appelés à se renouveler dans l'industrie. Demonsant et al. (2021) invitent à ne plus partir d'une ressource commune et du principe de pollueur-payeur qui en découle, mais à s'intéresser à la notion de « péril commun » permettant ainsi de souligner que « la création de richesse de chacun est soumise à la capacité collective à éviter un désastre écologique ». D'autres recherches appréhendent des formes d'action collective qui regroupent et fédèrent diverses organisations au sein de ce qui a été qualifié de méta-organisation (Ahrne & Brunsson, 2008) – ensemble hétérogène dont les membres sont eux-mêmes des organisations. Les travaux récents autour des méta-organisations considèrent leur rôle dans la gestion ou en tous cas dans les tentatives visant à répondre aux défis contemporains notamment écologiques (par exemple Berkowitz et Dumez, 2015, dans le secteur pétrolier).

En lien avec le tournant pragmatiste auquel nous assistons en sciences de gestion (Lorino, 2018), de nouvelles stratégies sont mises en avant dans la littérature pour faire face aux grands challenges : l' « architecture participative », soit une structure et des règles d'engagement qui permettent à des acteurs divers et hétérogènes d'interagir de manière constructive ; les « inscriptions multivocales » à savoir une activité discursive qui soutient des interprétations différentes parmi des publics variés ; et l'« expérimentation distribuée » qui favorise l'apprentissage évolutif (Ferraro et al., 2015, notre traduction).

Toutefois, comme le soulignent Demonsant et al. (2022, p. 2), « alors que l'urgence d'agir collectivement a été pointée par de nombreux experts (Masson-Delmotte et al., 2021), les mécanismes à disposition des décideurs pour organiser l'action collective peinent à se mettre en place sans encombre ». Une explication pourrait être dans la manière dont

les modèles de prise de décision et les responsabilités sont aujourd'hui appréhendés (Lorino, 2018).

Axe 2 : L'industrie en quête de légitimité

En parallèle, une crise d'image touche de nombreux secteurs industriels, accentuée par la montée des préoccupations environnementales et sociales. Les entreprises sont sous pression pour répondre aux attentes des consommateurs et des régulateurs en matière de décarbonation, de transparence et de responsabilité sociale (Dacre et al., 2024). Les scandales médiatiques liés aux conditions de travail, à la pollution ou aux pratiques non éthiques mettent à mal la réputation de certaines entreprises industrielles, créant des tensions supplémentaires, dans un contexte marqué par la consolidation des grands acteurs. L'industrie est et reste un secteur où les conditions de travail sont décriées : bruit, chaleur, exposition à des substances cancérigènes, travail posté, horaires atypiques, accidents et morts au travail… et l'image du travail à la chaîne reste encore très ancrée. Face aux crises et aux scandales, par exemple, dans l'affaire Volkswagen ou « dieselgate » – le stratagème utilisé, illégal, qui falsifie une mesure scientifique et valide une technique polluante et dangereuse a été commenté par Armand Hatchuel et Yves Clot dans Le Monde en 2015 – l'industrie doit inventer de nouveaux types de gouvernance et faire preuve de résilience.

Cette crise d'image s'accompagne d'un défi majeur en matière de recrutement. L'industrie peine à attirer de nouveaux talents, notamment parmi les jeunes générations, qui privilégient des secteurs perçus comme plus éthiques ou innovants ou moins pénibles. La pénurie de main-d'œuvre qualifiée, exacerbée par la compétition mondiale, pousse les entreprises à repenser leurs politiques de gestion des ressources humaines et à offrir des environnements de travail plus attractifs et flexibles.

Plus largement, la question de la légitimité de l'industrie est posée. Depuis quelques années, l'État et les politiques publiques ouvrent la voie vers un modèle de réindustrialisation qui combine à la fois résilience, engagement sociétal, et performance économique afin de renforcer la légitimité de l'industrie. Cette réindustrialisation implique l'engagement de nombreuses parties prenantes – État, écoles et universités, médias (Hatchuel, 2014) –, aux côtés des efforts des entreprises appelées à penser une « autre gestion » (Eynaud et de Franca Filho, 2019) et à adopter de nouveaux choix stratégiques.

Depuis les années 1980, les pôles de compétitivité ou 'clusters' incarnent le choix stratégique d'organisations de concentrer des activités spécifiques sur un territoire donné (Castells & Hall, 1994), notamment dans l'optique d'avoir ainsi plus facilement accès à des ressources variées présentes au sein de diverses organisations implantées sur ce même territoire, faisant jouer à la proximité géographique tout son rôle de facilitation des échanges et des collaborations. Ces structurations d'activités ancrées localement, opérant des concentrations d'entreprises de toutes tailles et d'établissements d'enseignement supérieur et de recherche, sont largement soutenues par les pouvoirs publics dans un souci d'ancrage des activités et de l'emploi dans les territoires, notamment face aux mouvements de délocalisations. Depuis peu, la durabilité est au cœur des préoccupations avec le développement des clusters éco-industriels (Cooke, 2011), mais la manière d'organiser ces acteurs territoriaux, afin qu'ils puissent contribuer aux transitions vers la durabilité, reste encore à explorer (Berkowitz &

Gadille, 2022). Des formes de méta-organisations territorialisées apparaissent comme une réponse possible (Saniossian et al., 2023), avec une légitimité acquise par la capacité à dépasser les clivages traditionnels entre organisations et le développement de nouvelles activités dans les interstices (Leys et Joffre, 2014).

Axe 3 : L'industrie en transformation : innovations technologiques et managériales

Il est nécessaire de reconnaître que l'industrie a évolué, évolue et a besoin d'évoluer encore. Il importe d'analyser ces transformations et les stratégies qui les accompagnent dans une compréhension contextuelle et relationnelle de l'industrie et des 'industrieux', loin des stéréotypes du concepteur solitaire ou de l'inventeur isolé, du travail à la chaîne ou encore de la traditionnelle coupure entre conception et production (Musso, 2017). Le travail des opérateurs (Rayssac et al., 2024), techniciens et ingénieurs, les lieux du travail ouvrier (Hatchuel, 2014), comme l'activité de recherche industrielle (Gilbert et al.,2018), se métamorphosent de multiples façons et sous l'influence de facteurs divers, entre nouveaux enjeux, mise sous pression et dynamiques d'innovations aussi bien technologiques que managériales et organisationnelles. C'est tout particulièrement le cas en lien avec le mouvement de digitalisation des organisations qui se déploie dans l'industrie sous les qualificatifs d''industrie du futur' ou 'industrie 4.0' ou encore 'smart factory' soulignant la transition numérique à laquelle celle-ci doit faire face. L'industrie du futur dessine la vision d'une usine intelligente, caractérisée par la mise en réseau de toutes les parties et tous les processus de la production et appelle de nouvelles capacités d'innovation aussi bien technologiques que sociales, avec la nécessité de sortir d'une vision technocentrée (Cicarreli et al., 2023).

Depuis peu, des chercheurs de diverses disciplines s'intéressent aux effets de la transformation 4.0, en particulier sur le bien-être des opérateurs eux-mêmes désignés comme 'opérateurs 4.0' (Rayssac et al., 2024). Toutefois, cette transition vers le 4.0 ne prend pas suffisamment en compte le point de vue de l'opérateur lors des processus de décision (Cimini et al., 2020). D'autres recherches se concentrent sur les métiers de la conception industrielle pour en étudier les dynamiques, les effets et les risques notamment en termes de réduction des marges de créativité dans l'activité des concepteurs, pouvant menacer le sens du travail et l'intérêt du métier (Cina et Paraponaris, 2022).

Plus largement, le renouvellement des modes de fonctionnement (Verrier & Bourgeois, 2016) apparaît complexe. Des visions plus "organiques" ou "responsabilisantes" de l'organisation voient le jour au sein, par exemple, de l'aéronautique (Caillé, 2022), en lien avec un management responsable et raisonné des ressources, aussi bien naturelles – via, notamment, la valorisation des déchets et des économies d'énergie – qu'humaines. Une telle vision humaine est importante à développer dans un environnement où le travail évolue (Rayssac et al., 2024), mais où les modalités de management dans les ateliers, les usines, les bureaux d'étude, les centres de recherche et développement ou encore les services de maintenance questionnent. Par exemple, présenté comme une innovation managériale, le Lean management a été appliqué avant tout dans le sens de la planification et du contrôle, d'une manière peu favorable à l'amélioration des conditions de travail (Lorino, 2014) et qui réduit les possibilités de doute, d'expérimentation et d'enquête pour les opérateurs, pourtant premiers 'penseurs' de l'activité (Arnoud et Peton, 2023).

Face aux enjeux contemporains, les analyses des processus d'innovations dans l'industrie sont sans cesse à engager et à renouveler. Il s'agit de considérer tout à la fois – et dans leurs liens – les innovations technologiques, d'usages et managériales qui concernent aussi bien les produits de l'entreprise (pour permettre un renouvellement de l'offre qui soutienne la compétitivité), que ses processus industriels et ses modes d'organisation (dans une quête d'efficience y compris quant aux consommations d'énergie et de matières) ou encore son modèle de création et de captation de la valeur.

La ST-AIMS « Industrie du futur et futurs de l'industrie : enjeux stratégiques et organisationnels » invite les chercheurs en sciences de gestion, mais aussi en économie, science politique, ergonomie, sociologie, etc., à penser l'industrie du futur et les futurs de l'industrie. Les propositions de communication pourront s'inscrire dans un des trois axes décrits ci-dessus, mais toutes les propositions de communications permettant de renouveler les réflexions sur l'industrie et de penser l'industrie de demain sont les bienvenues.

La session sera introduite par une conférence de Philippe Lorino, ingénieur général des Mines, docteur en gestion, professeur émérite à l'ESSEC, expert auprès de l'Autorité de Sûreté Nucléaire, après avoir été haut fonctionnaire puis manageur dans l'industrie. Elle s'intitulera « Renouveler l'industrie : proposition d'une approche pragmatiste et enjeux théoriques et méthodologiques ».

Une visite du Digital Lab d'Arcelor Mittal à Dunkerque sera également proposée aux participants.

Références :

Ahrne, G., & Brunsson, N. (2008). Meta-organizations. Cheltenham UK and Northampton MA, USA, Edward Elgar Publishing.

Arnoud, J. & H. Peton (2023). ""Doubting with": An opportunity to renew the debate on researcher–practitioner collaboration", European Management Review, pp. 1–16.

Berkowitz, H., & Dumez, H. (2015). « La dynamique des dispositifs d'action collective entre firmes : Le cas des méta-organisations dans le secteur pétrolier », L'Année sociologique, 2015/2, vol. 65, pp. 333-356.

Berkowitz, H., & Gadille, M. (2022). "Meta-Organising Clusters as Agents of Transformative Change through 'Responsible Actorhood'". In Lupova-Henry & N. F. Dotti (Eds.), Clusters and Sustainable Regional Development. A Meta-Organisational Approach (p. Forthcoming). Routledge.

Boldrini, J.-C. (2020). « La transition vers l'économie circulaire et ses tensions dans la mutation des modèles d'affaires ». Management international, 24(5), pp. 37-48.

Caillé, A (2022). « Innovation managériale au sein d'une industrie aéronautique : étude de l'effet des pratiques managériales habilitantes sur le bien-être et la performance des salariés ». Bulletin de psychologie, 2022/2, Numéro 576. pp. 174-178.

Castells, M., & Hall, P. (1994). Technopoles of the world: The making of the 21st century. Routledge, London: Industrial Complexes.

Ciccarelli, M., A. Papetti & M. Germani (2023). "Exploring how new industrial paradigms affect the workforce: A literature review of Operator 4.0", Journal of Manufacturing Systems, 70, pp. 464-483.

Cimini, C., A. Boffelli, A. Lagorio, M. Kalchschmidt & R. Pinto (2020). "How do industry 4.0 technologies influence organisational change? An empirical analysis of Italian SMEs". Journal of Manufacturing Technology Management, 32: 3, pp. 695-721.

Cina M., Paraponaris C. (2022). « Une créativité entravée ? Les techniques d'aide à la création selon l'approche organologique ». Management international = International management = Gestión internacional, 26 (2), pp.31-46.

Cohen, E., (2022). Souveraineté industrielle : vers un nouveau modèle productif, Paris : Odile Jacob.

Cooke, P. (2011). "Transition regions: Regional–national eco-innovation systems and strategies". Progress in Planning, 76(3), pp. 105–146.

Dacre, N., J. Yan, R. Frei, M. K. S. Al-Mhdawi & H. Dong (2024). "Advancing sustainable manufacturing: a systematic exploration of Industry 5.0 supply chains for sustainability, human-centricity, and resilience". Production Planning & Control, pp. 1–30.

Demonsant, C., Hatchuel, A., Levillain, K. & Segrestin, B. (2021). « De la ressource commune au péril commun, repenser nos modèles de l'action climatique », Revue de l'organisation responsable, 3, pp. 57-67.

Eynaud, P., & G. C. França Filho (2019). Solidarité et organisation : penser une autre gestion, Toulouse : Erès.

Ferraro, F., D. Etzion & J. Gehman (2015). "Tackling Grand Challenges Pragmatically: Robust Action Revisited". Organization Studies, 36 : 3, pp. 363-390.

Flacher D. & J. Pelletan (2007). « Le concept d'industrie et sa mesure : origines, limites et perspectives. Une application à l'étude des mutations industrielles », Économie et Statistique, 405/406, pp. 13-46.

Gariel C., & A. Bartel-Radic (2024). "Tidying Up the Concept of Grand Challenges: A Bibliometric Analysis", M@n@gement, 27 : S1, pp. 58-79.

Gilbert P., Bobadilla N., Gastaldi L., Le Boulaire M. & Lelebina O. (2018). Management de la recherche et de l'innovation, Collection « Innovation, entrepreneuriat et gestion », ISTE Éditions,

Hasbani, M. (2013). Légitimité des organisations : Les stratégies discursives de l'industrie pharmaceutique. Thèse soutenue à l'Université du Québec, Montréal.

Hatchuel, A. (2014). « De l'industrie aux nouvelles industriations. Approche historique et critique du renouveau industrie »l, in P. Veltz et T. Weil (Eds.), L'industrie, notre avenir, Paris : Eyrolles, PP ; 243-259.

Leys, V, & Joffre, P. (2014). « Méta-organisations et évolution des pratiques managériales Une étude appliquée au champ de la santé ». Revue française de gestion, 4(241), 121-134.

Lorino, P. (2014). La fuite managériale devant la complexité : l'exemple historique du "lean management", Research Center ESSEC, Working Paper 1410.

Lorino, P. (2018). Pragmatism and organization studies, Oxford: Oxford University Press.

Musso, P. (2017). La religion industrielle, Paris, Fayard.

Nayernia, H., H. Bahemia, & S. Papagiannidis, S. (2022). "A systematic review of the implementation of industry 4.0 from the organisational perspective". International Journal of Production Research, 60: 14, PP ; 4365-4396.

Rayssac, J., C. Dalmasso, et S. Hooge (2024). « Le bien-être de l'artisan de Haute-Horlogerie face à la figure de l'opérateur 4.0 en atelier de production », XXXIIIème conférence de l'AIMS, Montréal, Canada.

Saniossian, J., Renou, S., Duprat, L., et Gadille, M. (2023). « Les formes de méta-organisations territorialisées : quelles prises en compte du territoire pour l'action collective transformatrice ? ». XXXIIème conférence de l'AIMS, Strasbourg, France.

Veltz, P. et Weil, T. (2014). L'industrie, notre avenir, Paris : Eyrolles.

Verrier, G. et Bourgeois, N. (2016). Faut-il libérer l'entreprise ? Confiance, responsabilité et autonomie au travail, Paris, Dunod.

ST-AIMS 7 : Enseigner le management dans un monde technologique

Responsables

Responsable Principal 1 : Philippe Lépinard – Université Paris Est Créteil, IAE Gustave Eiffel, Laboratoire de recherche IRG (EA 2354), Maître de conférences – philippe.lepinard@u-pec.fr

Responsable 2 : Isabelle Vandangeon-Derumez – Université d'Évry Val d'Essonne, Université Paris Saclay, Laboratoire de recherche LITEM, professeure des universités – isabelle.derumez@univ-evry.fr

Responsable 3 : Anne-Laure Saives – UQAM, Département de management, professeure titulaire de management – saives.anne-laure@uqam.ca

Responsable 4 Loréa Baïada-Hirèche – IMT BS, Laboratoire de recherche LITEM, Maître de conférences – lorea.baiada-hireche@imt-bs.eu

Mots-clés : Enseignement du management – Réflexivité – Créativité – Transfert de connaissance – Technologies – Usine 4.H

Appel à communications

Les technologies sont aujourd'hui omniprésentes sous différentes formes dans le quotidien de tous les salariés des organisations. Si, en tant qu'étudiants et enseignants en management, elles nous questionnement sur l'accès aisé à une connaissance illimitée et sur les outils numériques déployés dans nos pratiques pédagogiques (Serre, 2012), leurs présences toujours plus imbriquées dans les organisations, et en particulier dans les sites de production, transforment le métier de manager et ceux de l'industrie. À ce titre, nous devons réfléchir sur l'accompagnement que nous pouvons réaliser auprès des étudiants des filières de gestion mais aussi techniques et technologiques afin qu'ils puissent agir en managers responsables au sein de ces organisations. Comment également intégrer au mieux les technologies et notamment l'intelligence artificielle (IA) dans nos programmes d'études et adapter ceux-ci et notre pédagogie en conséquence ? L'édition 2025 des journées du GT-AIMS MACCA souhaite donc aborder la technologie éducative mise en œuvre au sein des organismes de formation pour préparer les futurs managers travaillant dans des contextes techniques mais également réfléchir sur les activités professionnelles de ces managers afin de concevoir des dispositifs de formation pertinents pour les préparer à leurs futurs métiers. Elles s'articuleront autour de deux axes, en plus des trois axes de travail génériques du groupe thématique MACCA Management : l'accès et le transfert de connaissances et leurs impacts sur l'enseignement du management et l'enseignement du management pour une industrie durable et responsable.

1 – L'accès et le transfert de connaissances

Le transfert des connaissances est, comme nous venons de le voir, au cœur de l'enseignement.

Or l'arrivée de l'IA bouleverse notre approche de l'enseignement et le rapport à la connaissance. Se pose alors une question cruciale : utiliser l'IA dans l'enseignement du management pour apprendre quoi (créer quelles connaissances/compétences) ? Les

étudiants ont-ils encore besoin d'apprendre les théories des organisations si l'intelligence artificielle peut fournir, *ad hoc* et avec un apprentissage constant, des modèles basés sur toujours davantage de données et testant toutes les modélisations proposées ? Ou, sinon, l'IA pourrait-elle être la source de révolutions dans la théorisation des organisations, l'IA permettant de « *se débarrasser de cette épouvantable vassalité humaine ; du goût humain pour l'approximation, le plagiat et la répétition ; et des perversions institutionnelles de la publication scientifique* » (Baumard, 2019) ? Et si l'inverse était vrai, laissant à l'IA l'aspect modélisateur et cognitif, alors la théorisation humaine de l'organisation, tout comme l'apprentissage du management, peuvent se concentrer sur les questions de justice sociale (Lambert & Gentelet, 2022), d'affects (Moriceau *et al*., 2022), de reconnaissance (Honneth, 2000), de résonance (Rosa, 2018), d'*accountability* (Letiche *et al*., 2024).

Plus largement, la gestion des connaissances et leur transfert sont devenus des enjeux stratégiques pour les entreprises ; leurs succès étant de plus en plus évalués à l'aune de leurs actifs immatériels. La performance des entreprises dépendrait de plus en plus de leur capacité à créer, transférer, partager et capitaliser les connaissances spécifiques et stratégiques dans l'entreprise (Bassi, 1997 ; Davenport *et al*. 1998). Déjà en 1959, Peter Drucker insistait sur l'émergence de travailleurs de la connaissance – « *worker knowlegde* » – pour décrire l'avènement de sociétés du savoir où la source essentielle de création de valeur proviendrait d'activités intellectuelles. Notre propre approche du transfert de connaissances, de l'enseignant vers l'étudiant (Vandangeon-Derumez & Saives, 2022), est-elle alors adaptée aux enjeux notamment ceux liés aux nouvelles technologies ? Si la connaissance, dite explicite, est aujourd'hui accessible en un clic (Serre, 2012), elle reste aussi en grande partie, tacite, personnelle (Nonaka & Takeuchi, 1995) et enracinée dans notre comportement, dans nos actions, dans nos expériences (Zeleny, 2006). Elle n'est donc pas sans poser des problèmes dans les grandes entreprises au sein desquelles la mobilité des professionnels entre les pays (Guo *et al*., 2018), les chocs culturels qui en résultent (Lucas, 2006) et leur accompagnement par les managers sont au cœur de leur succès. Comment dans notre monde technologique, aider les managers de demain à favoriser ce transfert ?

2 – Enseigner le management pour une industrie durable et responsable

La dimension sociomatérielle forte des technologies et le *digital undertow* (Orlikowski & Scott, 2023) discutent la place de l'humain dans les activités professionnelles, l'évolution de secteurs d'activités complets et, par là-même, engendrent de nombreux débats théoriques. Par exemple, le concept de conscience de la situation (Endsley, 1995) trouve une filiation dans l'IT *Mindfulness* (Thatcher *et al.,* 2018) impliquant lui-même des réflexions plus larges dans le domaine des organisations à haute fiabilité (HRO), dans le travail d'équipe entre robots/drones/humains (e.g. *Human-Autonomy Teaming*, Chen *et al*., 2018 ; Lyons *et al*., 2022), etc. Ces nouvelles technologies ouvrent des perspectives considérables autant qu'elles font courir des risques quant à la nature des connaissances à construire et transmettre en management (cf. Peters *et al*, 2023). Ainsi, le développement exponentiel de l'IA et des technologies questionne la capacité des futurs managers à accompagner les transformations socio-économiques et environnementales qui découlent de leurs usages (Symons, 2019).

Par ailleurs, la robotisation et l'automatisation des métiers techniques, et plus spécifiquement des chaînes de production, n'est pas sans impacts sur les compétences,

le travail, son organisation et donc sur le rôle des managers des sites de production pour accompagner ces transformations. La machine, loin de se substituer à l'homme, ré-agence les rapports de l'homme aux équipements et réinterroge les modalités du travail individuel et collectif (Blanc-Brude & Defélix, 2023). Elle questionne ainsi la manière d'exercer les métiers techniques (Bennis, 2021), de même que le rapport que l'homme entretient avec la prescription du travail (Colin & Grasser, 2023) imposé par la machine. Agir en manager responsable devient alors essentiel. Il ne s'agit pas uniquement pour le manager d'adopter des postures de contrôle mais aussi d'accompagner et de reconnaître la complexité des opérations et des décisions prises par les opérateurs qui ont le sentiment de ne pas être reconnus et entendus (Blanc-Brude & Defélix, 2023). En dernier lieu questionner le rôle du management au cœur de l'industrie du futur, c'est aussi être en mesure d'évaluer les impacts positifs comme négatifs de cette nouvelle forme d'industrie sur l'environnement. Or, si la technologie dite verte peut être un moyen de faire face aux enjeux écologiques actuels et à venir, elle n'est pas sans impact sur l'environnement (Flipo *et al.*, 2016). Il incombe alors au manager responsable de questionner son empreinte écologique ainsi que le business modèle de ces nouvelles industries 4.0.

***

Le thème 2025 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 :

Baumard, P. (2019). Quand l'intelligence artificielle théorisera les organisations. *Revue Française de Gestion*, 285, 135-159.

Bassi, L. J. (1997). Harnessing the power of intellectual capital. *Training & development*, *51*(12), 25-31.

Bennis, C. M. (2021). *L'ambidextrie des opérateurs dans l'usine digitalisée*. Thèse de doctorat en Sciences de Gestion et Management de l'Université Paris 1 Panthéon-Sorbonne.

Blanc-Brude, V., & Defélix, C. (2023). Des puces et des hommes : quand le travail « 4.0 » se révèle plus humain que prévu. In *Annales des Mines-Gérer et comprendre*, 3, 49-59.

Chen, J., Lakhmani, S., Stowers, K., Selkowi, A. Wright, J., & Barnes, M. (2018). Situation awareness-based agent transparency and human-autonomy teaming effectiveness. *Theoretical Issues in Ergonomics Science*, *19*(3), 259-282.

Colin, T., & Grasser 1, B. (2023). Travailler avec des cobots dans l'usine du futur : vers une évolution du rapport de prescription ? In *Annales des Mines-Gérer et comprendre*, 3, 21-33.

Davenport, T.H., Long, D., David, W., & Beers, M.C. (1998). Successful knowledge management projects. *Sloan Management Review*, *39*(2), 43-57.

Endsley, M.R. (1995). Toward a Theory of Situation Awareness in Dynamic Systems. *Human Factors Journal*, 37(1), 32-64.

Flipo, F., Deltour, F., & Dobré, M. (2016). Les technologies de l'information à l'épreuve du développement durable. *Natures Sciences Sociétés*, *24*(1), 36-47.

Guo, Y., Jasovska, P., Rammal, H. G., & Rose, E. L. (2020). Global mobility of professionals and the transfer of tacit knowledge in multinational service firms. *Journal of Knowledge Management*, *24*(3), 553-567.

Honneth, A. (2000). *La lutte pour la reconnaissance*. Edition du Cerf.

Lambert, S. & Gentelet, K. (2022). Voici pourquoi l'intelligence artificielle ne peut être considérée comme un simple outil. *The Conversation*, 08 août.

Letiche, H., De Loo, I., Cordery, C., & Moriceau, J.-L. (2024). *Accountability Research Ethnographic Methods in Organisation and Accounting*. Routledge.

Lucas, L. M. (2006). The role of culture on knowledge transfer: the case of the multinational corporation. *The Learning Organization*, *13*(3), 257-275.

Lyons, J., Sycara, K., Lewis, M., & Capiola, A. (2022). Human–Autonomy Teaming: Definitions, Debates, and Directions. *Frontiers in Psychology*, 12, 1-15.

Moriceau, J.-L., Paes, I., & Robert, E. (2022). Des films pour relier : Introduire les affects dans la business school. *Management International*, *26*(5), 48–60.

Orlikowski, W., Scott, S. (2023). The Digital Undertow and Institutional Displacement: A Sociomaterial Approach. *Organization Theory*, *4*(2), 1-16.

Nonaka, I., & Takeuchi, H. (1995). *The Knowledge Creation Company: how Japanese companies create the dynamics of innovation*. Oxford University Press.

Peters, M. L. Jackson, M. Papastephanou, P. Jandric, G. Lazaroiu, C. Evers, & S. Fuller (2023). AI and the future of humanity: chatGPT4, philosophy and education – Critical responses. *Educational Philosophy and Theory*, 1–35.

Serres, M. (2012). *Petite poucette* (Vol. 125). Le pommier.

Symons, J. (2019). *Ecomodernism: Technology, Politics and the Climate Crisis*. John Wiley & Sons

Hartmut, R. (2018). *Résonance : Une sociologie de la relation au monde*. La Découverte.

Thatcher, J. B., Wright, R., Sun, H., Zagenczyk, T. J., & Klein, R. (2018). Mindfulness in Information Technology Use: Definitions, Distinctions, and a New Measure. *Management Information Systems Quarterly*, *42*(3), 831-847.

Vandangeon-Derumez, I & Saives, A-L. (2022). L'enseignement créatif et critique du management. *Finance Contrôle Stratégie*, NS-13 | 2022, 1-21.

Zeleny, M. (2006). Knowledge-information autopoietic cycle: towards the wisdom system. *International Journal of Management and Decision Making*, *7*(1), 3-18.

ST-AIMS 8 : Pratiques d'anticipation et développement durable

Responsables :

Responsable 1 : Fabrice Roubelat (Université de Poitiers – IAE, CEREGE – Chaire Unesco Prospective et intelligence stratégique internationale) – fabrice.roubelat@univ-poitiers.fr

Responsable 2 : Sylvaine Mercuri Chapuis (Esdes, The Business School of Ucly, Esdes recherche) – smercurichapuis@univ-catholyon.fr

Responsable 3 : Anne Marchais-Roubelat (Conservatoire national des arts et métiers – LIRSA, EA 4603) – anne.roubelat@lecnam.net

Responsable 4 : Lahcen Benbihi Université Ibn Zohr – Agadir, Laboratoire de recherche en gestion des entreprises Large de l'ENCG, Enseignant-chercheur – l.benbihi@uiz.ac.ma

Mots-clés : anticipation, capacités, créativité, développement durable, strategy-as-practice

Appel à communications

Dans le cadre du groupe thématique GT-AIMS « Pratiques d'anticipation », cette session a pour objectif de prolonger les deux premières journées du GT consacrées aux « Capacités stratégiques, responsabilités et vulnérabilités des organisations » et aux recherches en « Anticipation et transitions vers un développement durable ». Avec le développement durable, les pratiques d'anticipation renvoient d'une part aux différents champs de recherche sur le futur (Sardar, 2010) et d'autre part à la mise en question des multiples temporalités des stratégies des organisations, dans une double perspective d'anticipation responsable (Tonn, 2018, Van der Duin, 2019) et de création de futurs responsables (Arnaldi, Eidinow, Siebers et Wangel, 2020).

En tant qu'engagement dans l'action orienté par le développement des capacités à agir des générations futures, le développement durable constitue un des principaux champs des pratiques d'anticipation des organisations. Dans une perspective de *strategy-as-practice* (Whittington, 1996, Rouleau, 2013, Langlay, 2015) le ST-AIMS « Pratiques d'anticipation et développement durable » propose de questionner de manière critique la place du futur, du temps long et de son anticipation dans les pratiques de développement durable des organisations, qu'elles soient publiques ou privées.

En tant que pratique d'anticipation, le développement durable s'inscrit dans le temps long, la transformation et l'élaboration de stratégies collectives. Ainsi, le rapport Bruntland (1987), « Notre avenir à tous » (*Our common future*), avait pour objectif de « proposer des stratégies à long terme en matière d'environnement pour assurer un développement durable d'ici l'an 2000 et au-delà ». Se plaçant dans une perspective de transformation, les objectifs de développement durable de l'Organisations des Nations Unies invitent depuis chacun, et chaque organisation, à agir au regard de l'horizon 2030 dans le cadre d'un « plan directeur pour une prospérité partagée dans un monde durable, où toutes les personnes peuvent avoir une vie productive, dynamique et pacifique sur une planète en bonne santé » (Guttierez, 2019).

Idéologie ? Utopie ? Injonction normative ? Principe d'action et d'organisation ? Nécessité pour faire face aux enjeux environnementaux ? Le développement durable, outre sa dimension temporelle et environnementale, contient d'abord une dimension sociétale qui fait de la durabilité (sustainability) un des concepts à la fois les plus universels, les plus utilisés dans la littérature politique et stratégique, et aussi les plus difficiles à appréhender (Øverland, 2022). Pour les organisations, la durabilité est faite de principes mais aussi de trajectoires et de transitions (Snellman, Fink, Hakala et Bor, 2023, Kishita, Höjer et Quist, 2024), en particulier technologiques et scientifiques (Miedzinskia, McDowall, Fahnestock, Rataja et Papachristos, 2022) dans lesquelles elles s'engagent avec leurs parties prenantes pour imaginer leur transformation vers des futurs durables (Riedy and Waddowk, 2022). Inclusion des parties prenantes (Andersen, Hansen, Selin, 2021) et engagement dans l'adaptation au changement climatique (Cairns, Ahmed, Mullett, Wright, 2012, Roubelat et Marchais-Roubelat, 2021) sont ainsi devenus autant d'enjeux pour les pratiques d'anticipation s'adressant aux problématiques de développement.

Poursuivant les réflexions du GT sur les pratiques d'anticipation vues comme processus de développement de capacités (Poli, 2015), la session thématique « Pratiques d'anticipation et développement durable » s'inscrit dans le courant de recherche de l'anticipation des transformations par les organisations et les parties prenantes des processus de décision et d'action. Tout autant que les organisations, les praticiens de la stratégie apparaissent ainsi comme des acteurs du futur, mêlant anticipation, créativité, innovation et management stratégique. Au côté des travaux centrés sur le développement d'outils d'anticipation, les recherches sur ces processus d'anticipation constituent un domaine à part entière interrogeant le fonctionnement et les dysfonctionnements de ces pratiques, ainsi que leur intérêt pour les organisations (Rohrbeck et Kum, 2018).

Les théories et les pratiques organisationnelles questionnent la problématique de la gestion d'un inattendu qui n'aurait pas été anticipé (Weick et Sutcliffe, 2007), les processus d'élaboration de stratégies se trouvant à l'origine de paradoxes qui conduisent les organisations à rechercher la conformité tout en incitant les individus à la créativité (Wright and Cairns, 2011). Les progrès théoriques et empiriques du champ des recherches en anticipation ont permis de mieux comprendre les processus d'anticipation et d'engagement des organisations et des communautés (Osborne, Mayo et Bussey, 2021). Ces organisations et communautés, mais aussi les individus qui les composent, sont susceptibles de développer des comportements émergents, surprenants et imprévisibles, des scénarios multiples en perpétuelle transformation, dont les enjeux constituent autant de pistes de recherche pour l'analyse des pratiques et théories d'anticipation (Fuller, 2018).

L'émergence de stratégies et de comportements innovants n'est pas sans conséquences pour les paradigmes stratégiques des organisations, que l'anticipation conduit à remettre en question de différentes manières (Wayland, 2019). Recourir à l'imagination, à la créativité (Brassett et O'Reilly, 2021) et à l'exploration de futurs multiples a pour objectif de permettre une meilleure appréhension de l'environnement organisationnel à travers autant de perspectives conceptuelles et théoriques différentes et, partant, de percevoir et de faire sens de configurations nouvelles, porteuses de nouveaux paradigmes. Derrière les méthodologies, tels les scénarios, qui sous-tendent

certaines pratiques d'anticipation, ce sont les processus de transition et de transformation des organisations qu'il s'agit d'explorer, ainsi que leurs impacts à long terme.

Sous l'angle des liens entre anticipation et développement durable, les soumissions pourront en particulier s'inscrire dans les thématiques suivantes (liste non limitative) :

- créativité et anticipation,
- responsabilité des organisations et anticipation,
- capacités stratégiques et anticipation,
- temporalité des processus d'anticipation,
- temps et processus stratégiques,
- anticipation et fabrique de la stratégie,
- transformation, transitions et changements de paradigmes,
- entrepreneuriat et anticipation,
- anticipation et gestion stratégique des risques et des vulnérabilités,
- conception, mise en œuvre et diffusion des méthodes d'anticipation,
- anticipation et discours stratégiques,
- interaction entre parties prenantes dans les processus d'anticipation,
- management de communautés et anticipation.

Références :

Andersen P. D., Hansen M., Selin C. (2021), Stakeholder inclusion in scenario planning—A review of European projects, *Technological Forecasting and Social Change*, 169,120802.

Arnaldi S., Eidinow E., Wangel J. (2020), Wisdom, Responsibility and Futures: Introduction to Wise Futures N.0, *Futures*, 118.

Brassett J., O'Reilly J. (2021), *A creative Philosophy of Anticipation*, Routledge, Oxon.

Brundtland G. H. (1987), « Avant-propos de la Présidente », *Notre avenir à tous, Rapport de la Commission mondiale sur l'environnement et le développement*, Nations Unies, New York.

Cairns G, I. Ahmed, J. Mullett, G. Wright (2013), Scenario method and stakeholder engagement: Critical reflections on a climate change scenarios case study, *Technological Forecasting and Social Change*, 80:1, 1-10.

Fuller T. (2018), Anticipation and the normative stance, in Poli R. (Ed.), *Handbook of Anticipation,* Springer, Cham.

Guterres A. (2019), « Avant propos », Rapport sur les objectifs de développement durable, Nations Unies, New York.

Kishita Y., Höjer M., Quist J. (2024), Consolidating backcasting: A design framework towards a users' guide, Technological Forecasting and Social Change, 202, May, 123285

Langley, A. (2015), The ongoing challenge of developing cumulative knowledge about strategy as practice, *in* D. Golsorkhi, L. Rouleau, D. Seidl & E. Vaara (dir.), *Cambridge Handbook of Strategy as Practice,* Cambridge: Cambridge University Press, 111-127.

Miedzinski M., McDowall W., Fahnestock J., Rataja O., Papachristos G (2022), Paving the pathways towards sustainable future? A critical assessment of STI policy roadmaps as policy instruments for sustainability transitions, *Futures*, 142, 103015.

Osborne C., Mayo L., Bussey M. (2021), New frontiers in local government community engagement: Towards transformative place-based futures, *Futures*, 131.

Øverland E. F. (2023), Sustainability and futures, moving beyond "The Natural" and "The Artificial", *Futures,* 147, 103102

Poli R. (2015), The implicit future orientation of the capability approach, *Futures*, 71, 105-113.

Riedy C., Waddock S. (2022), Imagining transformation: Change agent narratives of sustainable futures, Futures, 142, 103010

Rohrbeck, R., M. E. Kum (2018), Corporate foresight and its impact on firm performance: A longitudinal analysis, *Technological Forecasting and Social Change*, 129, 105-116

Rouleau, L. (2013), Strategy-as-practice research at a crossroads, *M@n@gement*, 16(5), 547-565.

Roubelat F., Marchais-Roubelat A. (2022), « Mobiliser les filières économiques face au changement climatique », in Observatoire national sur les effets du réchauffement climatique, *La prospective au service de l'adaptation au changement climatique, Rapport au Premier ministre et au Parlement*, Paris, La documentation française, pp. 227-250.

Sardar, Z. (2010), The namesake: futures; futures studies; futurology; futuristic; foresight – what's in a name?, *Futures*, 42:1, 177-184.

Snellman K., Fink M., Hakala H., Bor S. (2023), The creation of desirable futures: A call for supererogatory management to foster sustainability transitions, *Technological Forecasting and Social Change*, 196, November, 122882

Tonn, B.E. (2018), Philosophical, institutional, and decision-making frameworks for meeting obligations to future generations, *Futures*, 95, 44-57.

Van der Duin, P. (2019), Toward "Responsible Foresight": Developing Futures that Enable Matching Future Technologies with Societal Demands, *World Futures Review*, 11(1), 69–79.

Wayland, R. (2019), Three senses of paradigm in scenario methodology: A preliminary framework and systematic approach for using intuitive logics scenarios to change mental models and improve strategic decision-making in situations of discontinuity, *Technological Forecasting and Social Change*, 146, 504-516

Weick, K.E., K. M. Sutcliffe (2007), *Managing the unexpected*, Wiley, San Francisco.

Whittington, R. (1996), Strategy as Practice, *Long Range Planning*, 29:5, 731-735.

Wright G., G. Cairns (2011), *Scenario thinking: practical approaches to the future*, Palgrave Macmillan, Basingstoke.

ST-AIMS 9 : Innovations managériales et Grand Challenges : quelles perspectives de recherche autour des innovations managériales responsables/ durables ?

Responsables :

Responsable Principal 1 : Mattelin-Pierrard Caroline (Université Savoie Mont Blanc, IUT d'Annecy, IREGE) – caroline.mattelin@univ-smb.fr

Responsable 2 : Dubouloz Sandra (Université Savoie Mont Blanc, IUT d'Annecy, IREGE) – sandra.dubouloz@univ-smb.fr

Responsable 3 : Letierce Clara (Burgundy School of Business, CEREN) – clara.letierce@bsb-education.com

Responsable 4 : Matthieu Battistelli (Université Savoie Mont Blanc, IAE Savoie Mont Blanc, IREGE) – matthieu.battistelli@univ-smb.fr

Mots-clés : Grand Challenges, Innovation managériale, Nouvelles formes organisationnelles

Appel à communications

Le changement climatique, l'accroissement des écarts de richesse, les instabilités politiques, la numérisation incontrôlée sont quelques-uns des enjeux majeurs et globaux auxquels nous sommes confrontés aujourd'hui (Gümüsay et al., 2022). Si certains d'entre eux ne sont pas totalement nouveaux, leurs manifestations dans notre vie quotidienne n'ont jamais été aussi importantes et leur place dans les débats publics n'a jamais été aussi grande. Pour les étudier, certains chercheurs parlent de grands défis ou *Grand Challenges,* définis comme des « barrières critiques spécifiques qui, si elles étaient levées, contribuent à résoudre un problème sociétal important avec une forte probabilité d'impact mondial grâce à une mise en œuvre généralisée » (George et al., 2016, p. 1881). Ces auteurs indiquent également que ces problèmes complexes, globaux et à grande échelle peuvent être résolus par le biais d'efforts collaboratifs et sociaux. Encourager les dialogues et innovations devient alors essentiel.

L'émergence de ces *Grand Challenges* a conduit 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. Ainsi, une littérature croissante étudie la manière dont les organisations peuvent participer à la résolution des Grand Challenges (Gariel et Bartel-Radic, 2024 ; George et al., 2016) notamment à travers un large éventail des réponses organisationnelles (Battilana et Dorado, 2010 ; Berkowitz, Bucheli et Dumez, 2017 ; Ferraro, Etzion et Gehman, 2015).

Du point de vue académique, il est toutefois étonnant que l'innovation managériale reste largement ignorée quant à sa contribution possible en réponse à ces grands enjeux. Cela paraît d'autant plus surprenant que la dimension managériale semble centrale dans la littérature sur les *Grand Challenges* que ce soit en termes de bonnes pratiques à adopter ou de management des acteurs (Gariel et Bartel-Radic, 2024), notamment dans les partenariats public-privé (George, Fewer, Lazzarini, McGahan et Puranam, 2024). Des auteurs montrent par exemple que les formes organisationnelles

existantes sont inadaptées pour faire face aux *Grand Challenges* (Ferraro et al., 2015). Des appels à contributions sur les changements organisationnels nécessaires pour faire face aux *Grand Challenges*, notamment à travers de nouvelles formes et mécanismes, ont été lancés mais sans réel écho à ce jour (Luo, Zhang et Marquis, 2016). A travers une revue de la littérature sur les formes organisationnelles capables de faire face aux Grand Challenges, Kaufmann et Danner-Schröder (2022) identifient six différentes formes et montrent que s'attaquer aux *Grand Challenges* commence par les collectifs et par une certaine culture de la protestation.

De plus, l'un des huit Objectifs de Développement Durable (ODD) des Nations unies (George et al., 2016), le « travail décent et la croissance économique », est particulièrement d'actualité. Les expérimentations d'innovations managériales visant à remettre l'humain au centre de l'entreprise (e.g. semaine de 4 jours, le télétravail) se sont ainsi intensifiées (Campbell, 2023 ; Ferrara, Pansini, De Vincenzi, Buonomo et Benevene, 2022). C'est également le cas des organisations dites "libérées" ou des "*self-managing organisations*" dans lesquelles la prise de décision est décentralisée et l'autonomie des salariés mise au premier plan (Battistelli, 2021 ; Gilbert, Raulet-Croset et Teglborg, 2017 ; Lee et Edmondson, 2017). Ces dernières seraient mieux adaptées pour relever les *Grand Challenges* que les bureaucraties traditionnelles (Bres, Raufflet et Boghossian, 2018).

Une réflexion plus poussée sur les innovations managériales et formes organisationnelles à l'aune des *Grand Challenges* pourrait donc ouvrir de riches perspectives de recherche. En effet, l'innovation managériale est généralement définie comme une innovation non technologique de procédés comprenant les pratiques, outils, procédés, techniques, structures organisationnels et managériaux, nouveaux (pour l'entreprise qui les génère ou les adopte) et destinés à améliorer l'efficacité et l'efficience de l'organisation (Birkinshaw, Hamel et Mol, 2008 ; Damanpour et Aravind, 2012 ; Dubouloz, 2013). Ce nouveau prisme de lecture pourrait ainsi inviter à étudier les résultats d'innovations managériales plus responsables ou durables, mais aussi les changements inhérents à la manière dont elles sont exploitées et aux processus visant à les développer, comme cela a été fait pour les innovations technologiques et l'innovation ouverte (Adams, Jeanrenaud, Bessant, Denyer et Overy, 2016 ; Ahn, Roijakkers, Fini et Mortara, 2019).

Plus particulièrement, cette ST-AIMS a pour ambition d'accueillir des travaux d'ordre théorique, méthodologique et empirique, autour de plusieurs thématiques, parmi lesquelles :

Innovations managériales responsables/durables

- Une innovation managériale peut-elle être durable ou responsable au même titre qu'une innovation technologique (Adams et al., 2013) ? Si tel est le cas, comment les définir et les identifier ? Une approche par les *Grand Challenges* est-elle souhaitable malgré le flou et l'effet de mode qui entourent ce concept (Gariel et Bartel-Radic, 2024) ? Ne s'agit-il pas d'une nouvelle mode managériale (Abrahamson, 1996 ; Carton, Parigot et Roulet, 2024) ?
- Dans une perspective éthique et normative, toute innovation managériale ne devrait-elle pas être responsable (Pavie, 2020) ?
- Si plusieurs innovations managériales intègrent une dimension humaniste telle que l'entreprise libérée (Gilbert, Raulet-Croset et Teglborg, 2021 ; Mattelin-Pierrard, Bocquet et Dubouloz, 2020), pourrait-on envisager des innovations managériales posthumanistes ou transhumanistes (Gherardi et Laasch, 2022) ?

Des innovations managériales pour contribuer aux *Grand Challenges*

- Quelle(s) innovation(s) managériale(s) adopter en réponse aux différents *Grand Challenges* ? Plusieurs études mettent en évidence la difficulté des entreprises à agir concrètement et efficacement malgré la prise de conscience quant aux menaces liées au changement climatique notamment, mais aussi quant à leur responsabilité dans son origine et sa résolution (e.g., Wright et Nyberg, 2017).
- Les innovations managériales et nouvelles formes organisationnelles peuvent-elles réellement contribuer aux *Grand Challenges* (Berkowitz, Bocquet, Delacour & Demil, 2024) ? Comment évaluer leur contribution effective ?
- Quelles cadres théoriques et quelles méthodologies mobiliser pour capter les dynamiques et effets multiniveaux (Dittrich, 2022) ?

Adoption des innovations managériales responsables/ durables

- Dans un contexte organisationnel contraint par des objectifs économiques, souvent à court terme, l'adoption de l'innovation managériale résulte-t-elle d'une décision stratégique ou passe-t-elle dans un premier temps par une volonté individuelle d'acteur(s) isolé(s) dans l'organisation ou de rencontres (Mercier-Roy et Mailhot, 2024) ? Autrement dit, dans un cadre trop contraignant pour l'innovation, des acteurs empreints de convictions fortes et d'une capacité de protestation, voire de résistance, peuvent-ils décider d'adopter des innovations managériales de manière clandestine, sans l'accord et le soutien de leur direction (Joffre et Loilier, 2012) ?
- Quel est le profil des dirigeants qui choisissent de se lancer dans une telle transformation ? Avec quels objectifs et pour quelle(s) performance(s) *in fine* (Arnaud, Bardon et Letierce, 2019) ? L'Upper Echelons Theory pourrait-elle constituer un cadre théorique complet et pertinent (Hambrick et Mason, 1984) ?

Références :

Abrahamson, E. (1996), Management Fashion, Academy of Management Review, 2 : 1, 254-285.

Adams, R., Jeanrenaud, S., Bessant, J., Denyer, D. et P. Overy (2016), Sustainability-oriented innovation: A systematic review, International Journal of Management Reviews, 18 : 2, 180-205.

Ahn, J. M., Roijakkers, N., Fini, R. et L. Mortara (2019), Leveraging open innovation to improve society: past achievements and future trajectories, R&D Management, 49 : 3, 267-278.

Arnaud, N., Bardon, T. et C. Letierce (2019), Les innovations managériales : donner du sens à la transformation, Dunod.

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).

Berkowitz H., Bocquet R., Delacour H. et B. Demil (2024), Introduction: Scaling perspectives on grand challenges in management and organization studies, M@n@gement, 27 : S1, 1-9. https://doi.org/10.37725/mgmt.2024.10797

Berkowitz H., Bucheli M. et H. Dumez H. (2017), Collectively designing CSR through meta-organizations: A case study of the oil and gas industry, Journal of Business Ethics, 143 : 4, 753-769.

Birkinshaw, J., Hamel, G. et M. J. Mol (2008), Management innovation, Academy of Management Review, 33 : 4, 825-845.

Bres L., Raufflet E. et J. Boghossian (2018), Pluralism in organizations: Learning from unconventional forms of organizations, International Journal of Management Reviews, 20 : 2, 364-386.

Campbell, T. T. (2023), The four-day work week: A chronological, systematic review of the academic literature, Management Review Quarterly, 1-17.

Carton, G., Parigot, J. et T. Roulet (2024), How not to turn the grand challenges literature into a Tower of Babel? Business & Society, 63 : 2, 409–414.

Damanpour, F. et D. Aravind (2012), Managerial Innovation: Conceptions, Processes, and Antecedents, Management & Organization Review, 8 : 2, 423-454.

Dittrich, K. (2022), Scale in research on grand challenges, in A. Aslan Gümüsay, E. Marti, H. Trittin-Ulbrich & C. Wickert (Eds.), Organizing for societal grand challenges, Research in the Sociology of Organizations : Emerald, 187–203. https://doi.org/10.1108/S0733-558X20220000079016

Dubouloz, S. (2013), L'innovation organisationnelle : antécédents et complémentarité. Une approche intégrative appliquée au Lean Management. Université de Grenoble, http://tel.archives-ouvertes.fr/tel-00944182.

Ferrara, B., Pansini, M., De Vincenzi, C., Buonomo, I. et P. Benevene (2022), Investigating the role of remote working on employees' performance and well-being: an evidence-based systematic review, International Journal of Environmental Research and Public Health, 19(19): 12373.

Ferraro, F., Etzion, D. et J. Gehman (2015), Tackling grand challenges pragmatically: Robust action revisited, Organization studies, 36 : 3, 363-390.

Gariel, C. et A. Bartel-Radic (2024), Tidying up the concept of Grand Challenges. A bibliometric analysis, M@n@gement, 27 : S1, 58-79. https://doi.org/10.37725/mgmt.2024.8884

George G., Howard-Grenville J., Joshi A. et L. Tihanyi (2016), Understanding and Tackling Societal Grand Challenges through Management Research, Academy of Management *Journal*, 59 : 6, 1880-1895.

George, G., Fewer, T. J., Lazzarini, S., McGahan, A. M. et P. Puranam (2024), Partnering for grand challenges: a review of organizational design considerations in public–private collaborations, Journal of Management, 50 : 1, 10–40. https://doi-org.univ-smb.idm.oclc.org/10.1177/01492063221148992

Gherardi, S. et O. Laasch (2022), Responsible Management-as-Practice: Mobilizing a Posthumanist Approach, Journal of Business Ethics, 181 : 2, 269–281. https://doi-org.univ-smb.idm.oclc.org/10.1007/s10551-021-04945-7

Gilbert, P., Teglborg, A. C. et N. Raulet-Croset (2017), L'entreprise libérée, innovation radicale ou simple avatar du management participatif ? Annales des Mines-Gérer et comprendre, 1, 38-49.

Gilbert, P., Raulet-Croset, N. et A.C. Teglborg (2021), FAVI, France-Picardy: A Managerial Innovation Built on Humanist Values, Humanistic Management in Practice: Volume II, 171-185.

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

Hambrick, D. C. et P. A. Mason (1984), Upper Echelons: The Organization as a Reflection of Its Top Managers, Academy of Management Review, 9 : 2, 193-206.

Joffre, C. et T. Loilier (2012), L'adaptation vue comme un processus de régulation. Le rôle et la dynamique de la règle dans une organisation du secteur social et médico-social français, Management international, 16 : 2, 39-55.

Kaufmann, L. J. et A. Danner-Schröder (2022), Addressing grand challenges through different forms of organizing: A literature review, Organizing for societal grand challenges, 163-186.

Lee M.Y. et A.C. Edmondson (2017), Self-managing organizations: exploring the limits of less-hierarchical organizing, Research in Organizational Behavior, 37, 35–58. https://doi.org/10.1016/j.riob.2017.10.002

Luo, X. R., Zhang, J. et C. Marquis (2016), Mobilization in the internet age: Internet activism and corporate response, Academy of Management Journal, 59 : 6, 2045-2068.

Mattelin-Pierrard, C., Bocquet, R. et S. Dubouloz (2020), L'entreprise libérée, un vrai concept ou une simple étiquette ? Revue française de gestion, 291 : 6, 23-51.

Pavie, X. (2020), Philosophie critique de l'innovation et de l'innovateur (Vol. 5), ISTE Group.

Mercier-Roy M. et C. Mailhot (2024), Collective Action for a Multispecies World: A Compositionist Approach to Grand Challenges, M@n@gement, 27 : S1, 45-57. https://doi.org/10.37725/mgmt.2024.8881

Wright, C. et D. Nyberg (2017), An inconvenient truth: How organizations translate climate change into business as usual, Academy of management journal, 60 :5, 1633-1661.

ST-AIMS 10 : Media, management et controverses

Responsables

Responsable 1 : Antoine Blanc (Professeur, IAE de Lille, LUMEN) – anblanc@gmail.com

Responsable 2 : Hélène Peton (Professeure, IAE Paris Est, IRG) – helene.peton@u-pec.fr

Responsable 3 : Elen Riot (Professeur, Université Paris 8, LED) – elen.riot@univ-paris8.fr

Mots-clés : Media studies, controverses, lobbying, pouvoir, grand challenges, discours, récits

Appel à communications

L'entreprise est incontestablement un objet médiatique. L'émission à succès *Capital* diffuse depuis plus de trente ans des reportages sur le monde de l'entreprise. Plus récemment, le succès d'audience de Cash Investigation montre l'engouement pour les sujets économiques en particulier lorsqu'ils prêtent à controverses. L'entreprise fait ainsi l'objet d'une production abondante d'articles de presse, de documentaires, de films, de séries, de podcasts ou encore de publications sur les réseaux sociaux. Les positionnements éditoriaux varient fortement, de descriptions enthousiastes des glorieux héros du business à des angles beaucoup plus critiques du « monde merveilleux des affaires », formule ironique fétiche de Cash Investigation. Ces dernières années, on a pu constater la multiplication de productions dédiées à la face sombre du management, avec un genre qui s'est imposé, celui du journalisme d'investigation économique. Certaines fictions concourent aussi à dessiner une sombre auréole de l'entreprise, décrite parfois comme un lieu sans moral ni justice habitée par des personnages inquiétants (par exemple les séries récentes Severance ou Le Consultant). Netflix, dans la sixième saison de la série Black Mirrors est parodiquement représentée sous une forme dystopique, comme un pourvoyeur irresponsable d'un voyeurisme exacerbé, image endossée par Netflix qui produit la série.

La sociologie des médias et plus généralement le champ des *media studies* permettent de mieux appréhender le lien complexe entre médias et formation de l'opinion publique. Il s'agit de mieux comprendre la manière dans les médias peuvent influencer certaines représentations collectives, avec des effets à la fois physiologiques, cognitifs, normatifs, culturels, affectifs et comportementaux (Potter, 2012). Assez étonnamment, alors même que l'entreprise est particulièrement présente dans le champ médiatique, la recherche académique en management s'est encore assez peu saisie des travaux en sociologie des médias. Il ne s'agit pas seulement d'étudier la manière dont l'entreprise est collectivement représentée, mais bien d'interroger différents objets du management au regard des productions médiatiques.

Bien entendu, en dépit d'une certaine rareté, la littérature en gestion n'a pas été complètement imperméable aux travaux sur les médias, invitant à considérer à la fois les médias comme un marché, mais surtout à étudier la place de l'entreprise dans les médias et la manière dans les entreprises utilisent les médias pour leurs propres fins (Chouliaraki & Morsing, 2010). La qualité et la portée de ces recherches invitent à poursuivre cette exploration. La majorité des travaux portent sur la construction sociale

d'un champ social ou d'un marché et l'évolution de ses représentations, en soulignant la potentielle influence des acteurs dotés d'un pouvoir médiatique. Certains travaux se bornent ainsi à l'analyse des médias comme reflets de l'évolution des normes à un niveau macro (Blanc & Huault, 2019; Dacin, 1997; Gamson & Modigliani, 1989; Hardy & Maguire, 2010), identifiant aussi le *framing* à l'œuvre dans les discours médiatiques (Fiss & Hirsch, 2005) et les dimensions agentielles (c'est-à-dire entrepreneuriales) de ces transformations (Brooks, 2004; Lawrence & Phillips, 2004; Prasad et al., 2016). Ainsi plusieurs travaux s'intéressent à des luttes discursives par médias interposés (Barros, 2014; Blanc & Huault, 2014; Hardy & Phillips, 1999) visant à légitimer ou délégitimer certains acteurs et faire valoir certaines représentations (Hartz & Steger, 2010). D'autres travaux se focalisent sur la communication des entreprises visant à promouvoir des discours spécifiques dans le cas de marchés ou de situations controversés (Du & Vieira, 2012). Les apports des *media studies* sont particulièrement riches dans le cadre de controverses, durant lesquelles des acteurs économiques jouent un rôle clé dans la construction médiatique de la dispute (Cuppen et al., 2019; Patriotta et al., 2011) et s'associent à des mouvements sociaux.

De fait, les controverses peuvent causer des affrontements sur la durée dans les médias, dont il faut décrypter les conflits de position (Den Hond et de Bakker, 2007) et les conflits d'intérêt tacites (Den Hond et al., 2014). Cette quête de légitimité (Vaara et al., 2006) impose aux entreprises et en particulier aux services des relations publiques qu'ils combinent affichages et silences (Carlos et Lewis, 2018, Fouilleux et Loconto, 2017, Morsing, Schultz et Nielsen, 2008).

En particulier le débat public peut ouvrir une scène pour mettre en lumière, dénoncer et tenter de contrebalancer la montée en puissance des intérêts privés lorsqu'il est perçu par l'opinion (à tort ou à raison) que leur influence sur les changements législatifs et les choix politiques ne va pas dans le sens de l'intérêt général (Barley, 2010, Riot, 2023, Riot et Ramanantsoa, 2018).

Si l'étude des normes et des représentations au sein d'un champ social apparaît majoritaire dans la littérature, d'autres thématiques sont abordées, par exemple la construction de l'identité organisationnelle à travers les récits médiatiques ou les spots publicitaires (Vestergaard, 2010; Zavyalova et al., 2017) ou encore l'identité de certaines parties prenantes à travers les discours médiatiques. Des travaux portent par exemple spécifiquement sur les représentations des femmes en entreprise telles que construites dans les médias (Czarniawska, 2010; Griffin et al., 2017, Riot, 2013).

Plus généralement, les médias construisent aussi les mythologies d'aujourd'hui, telles que la figure de l'entrepreneur qui a réussi, personnage incarnant le succès par leur vision et leur personnalité, ce qui passe par la construction d'entrepreneurs de soi (Labardin et al., 2023, Riot, 2023, Riot et Deslandes, 2024). Ils sont aussi présentés comme portés par un présent gros de promesses d'innovation pour l'avenir (Mantere et al., 2013) et par un riche héritage du passé (Riot, 2013).

Les enjeux méthodologiques et épistémologiques, parfois épineux, ont par ailleurs fait l'objet de différentes contributions. Par exemple, certains ont étudié la production du message médiatique dans un contexte économique (par les journalistes par exemple: Kuronen et al., 2005). D'autres proposent des outils d'analyses dans le cas de corpus de données de grande taille (Blanc et al., 2019; DiMaggio et al., 2013). Différents auteurs

appellent en outre à intégrer davantage les images et les supports vidéos dans les discours médiatiques avec des analyses qualifiées de multimodales (Höllerer et al., 2018).

Ce ST-AIMS est une invitation à poursuivre et élargir ces différents travaux en faisant dialoguer media studies et management. Le spectre est particulièrement large, comprenant entre autres :

- Les représentations de l'entreprise dans les médias et la construction sociale de ses parties prenantes
- La définition des grands challenges pour les entreprises au regard des médias
- Le rôle du lobbying dans la production médiatique
- La fiction et ses effets performatifs sur l'innovation
- La sociologie des métiers du management et la construction médiatique des rôles professionnels
- L'effet des médias sur la communication des entreprises et leur positionnement responsable
- Le rôle des médias dans la résolution des controverses liées aux activités économiques
- La construction de la légitimité par les jeux médiatiques
- Crise médiatique et communication des entreprises
- Construction sociale des marchés et représentation dans les médias
- Enjeux méthodologiques des media studies pour le management
- Analyse critique des discours en management et media studies

Références :

Barley, S. R. (2010). Building an institutional field to corral a government: A case to set an agenda for organization studies. Organization studies, 31(6), 777-805.

Barros, Marcos. (2014). Tools of Legitimacy: The Case of the Petrobras Corporate Blog. Organization Studies, 35(8), 1211–1230.

Blanc, Antoine, & Huault, Isabelle. (2014). Against the digital revolution? Institutional maintenance and artefacts within the French recorded music industry. Technological Forecasting and Social Change, 83(1), 10–23.

Blanc, Antoine, & Huault, Isabelle. (2019). The maintenance of macro-vocabularies in an industry: The case of the France's recorded music industry. Industrial Marketing Management, 80(June 2018), 280–295.

Blanc, Antoine, Peton, Hélène, & Garcias, Frédéric. (2019). L'analyse lexicométrique des macro discours par les vocabulaires – enjeux théoriques et méthodologiques. Finance Contrôle Stratégie, 6.

Brooks, Abigail. (2004). "Under the Knife and Proud of It:" * An Analysis of the Normalization of Cosmetic Surgery. Critical Sociology, 30(2), 207–239.

Carlos, W. C., & Lewis, B. W. (2018). Strategic silence: Withholding certification status as a hypocrisy avoidance tactic. Administrative Science Quarterly, 63(1), 130-169.

Chouliaraki, Lilie, & Morsing, Mette. (2010). Introduction: Towards an Understanding of the Interplay between Media and Organizations BT - Media, Organizations and Identity (L. Chouliaraki & M. Morsing (eds.); pp. 1–24). London: Palgrave Macmillan UK.

Cuppen, E, Pesch, U, Remmerswaal, S, & Taanman, M. (2019). Normative diversity, conflict and transition: Shale gas in the Netherlands. Technological Forecasting And Social Change, 145, 165–175.

Czarniawska, Barbara. (2010). The Construction of Businesswomen in the Media: Between Evil and Frailty BT - Media, Organizations and Identity (L. Chouliaraki & M. Morsing (eds.); pp. 185–208). London: Palgrave Macmillan UK.

Dacin, M Tina. (1997). Isomorphism in Context: The Power and Prescription of Institutional Norms. The Academy of Management Journal, 40(1), 46–81.

Den Hond, F., & De Bakker, F. G. (2007). Ideologically motivated activism: How activist groups influence corporate social change activities. Academy of management review, 32(3), 901-924.

Den Hond, F., Rehbein, K. A., De Bakker, F. G., & Lankveld, H. K. V. (2014). Playing on two chessboards: Reputation effects between corporate social responsibility (CSR) and corporate political activity (CPA). Journal of management studies, 51(5), 790-813.

DiMaggio, Paul, Nag, Manish, & Blei, David. (2013). Exploiting affinities between topic modeling and the sociological perspective on culture: Application to newspaper coverage of U.S. government arts funding. Poetics, 41(6), 570–606.

Du, S L, & Vieira, E T. (2012). Striving for Legitimacy Through Corporate Social Responsibility: Insights from Oil Companies. Journal of Business Ethics, 110(4), 413–427.

Fiss, P C, & Hirsch, P M. (2005). The discourse of globalization: Framing and sensemaking of an emerging concept. American Sociological Review, 70(1), 29–52.

Fouilleux, E., & Loconto, A. (2017). Dans les coulisses des labels: régulation tripartite et marchés imbriqués: De l'européanisation à la globalisation de l'agriculture biologique. Revue française de sociologie, (3), 501-531.

Gamson, William A, & Modigliani, Andre. (1989). Media Discourse and Public Opinion on Nuclear Power: A Constructionist Approach. American Journal of Sociology, 95(1), 1–37.

Griffin, Martyn, Harding, Nancy, & Learmonth, Mark. (2017). Whistle While You Work? Disney Animation, Organizational Readiness and Gendered Subjugation. Organization Studies, 38(7), 869–894.

Hardy, Cynthia, & Maguire, Steve. (2010). Discourse, Field-Configuring Events, and Change in Organizations and Institutional Fields: Narratives of DDT and the Stockholm Convention. Academy of Management Journal, 53(6), 1365–1392.

Hardy, Cynthia, & Phillips, Nelson. (1999). No Joking Matter: Discursive Struggle in the Canadian Refugee System. Organization Studies, 20(1), 1–24.

Hartz, Ronald, & Steger, Thomas. (2010). Heroes, villains and "honourable merchants": Narrative change in the German media discourse on corporate governance. Organization, 17(6), 767–785.

Höllerer, Markus A., Jancsary, Dennis, & Grafström, Maria. (2018). 'A Picture is Worth a Thousand Words': Multimodal Sensemaking of the Global Financial Crisis. Organization Studies, 39(5–6), 617–644.

Kuronen, Marja Liisa, Tienari, Janne, & Vaara, Eero. (2005). The merger storm recognizes no borders: An analysis of media rhetoric on a business manoeuvre. Organization, 12(2), 247–273.

Labardin, P., Gauthier, O., & Jaumier, S. (2023). Bernard Tapie et le profit comme réussite: genèse et fonction sociale d'un discours dans la France des années 1980. Management international, 27(spécial), 18-28.

Lawrence, T B, & Phillips, N. (2004). From Moby Dick to Free Willy: Macro-cultural discourse and institutional entrepreneurship in emerging institutional fields. Organization, 11(5), 689–711.

Morsing, M., Schultz, M., & Nielsen, K. U. (2008). The 'Catch 22'of communicating CSR: Findings from a Danish study. Journal of marketing communications, 14(2), 97-111.

Mantere, S., Aula, P., Schildt, H., & Vaara, E. (2013). Narrative attributions of entrepreneurial failure. Journal of Business Venturing, 28(4), 459-473.

Patriotta, Gerardo, Gond, Jean-Pascal, & Schultz, Friederike. (2011). Maintaining Legitimacy: Controversies, Orders of Worth, and Public Justifications. Journal of Management Studies, 48(8), 1804–1836.

Potter, W James. (2012). Media Effects. London: Sage. https://doi.org/10.4135/9781544308500

Prasad, Pushkala, Prasad, Anshuman, & Baker, Kelly. (2016). Smoke and mirrors: Institutional entrepreneurship and gender identities in the US Tobacco Industry, 1920–1945. Organization, 23(2), 227–249.

Riot, E., & Ramanantsoa, B. (2018). La passion politique des patrons: Le système représentatif à l'épreuve de la loi Macron. Management international, 22(2), 52-69.

Riot, E. (2023). De la promesse entrepreneuriale à la réindustrialisation: les cas de Florange et Gandrange dans la vallée sidérurgique lorraine. Management international, 27(spécial), 29-48.

Riot, E. (2013). Woman in love, artist or entrepreneur? The edifying, mystifying life of Coco Chanel. Society and Business Review, 8(3), 281-313.

Riot E. et Deslandes G. (2024), The Repainted Leader: Picturesque Embodiments of Men of Power, PHILOS conference, Paphos

Vaara, E., Tienari, J., & Laurila, J. (2006). Pulp and paper fiction: On the discursive legitimation of global industrial restructuring. Organization studies, 27(6), 789-813.

Vestergaard, Anne. (2010). Identity and Appeal in the Humanitarian Brand BT - Media, Organizations and Identity (L. Chouliaraki & M. Morsing (eds.); pp. 168–184). London: Palgrave Macmillan UK.

Zavyalova, Anastasiya, Pfarrer, Miceael D., & Reger, Rhonda K. (2017). Celebrity and infamy? The consequences of media narratives about organizational identity. Academy of Management Review, 42(3), 461–480.

ST-AIMS 11 : 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@gmail.com

Delorme Donatienne (Excelia Business School, Laboratoire CERIIM) – delormed@excelia-group.com

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

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

Appel à communications

Les collectifs d'organisations rassemblent et impliquent un ensemble d'organisations différentes, tant sur le plan de leur nature (publique, privée ou hybride, 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 (Lemoine et Delorme, 2023) et temporelle (Sydow et Braun, 2018 ; Dille et al, 2018). Centrés autour d'un problème ou d'un projet commun (Dufeu et al., 2020) favorisant des stratégies collectives inter-organisationnelles (Astley et Fombrun, 1983), ces collectifs émergent, se développent et se maintiennent par le biais de stratégies et de dispositifs de gestion (Schieb-Bienfait et al., 2021), par la mise en place de véritables écosystèmes (Adner, 2017), et peuvent parfois aller jusqu'à la création d'une structure organisationnelle distincte (Berkowitz et al., 2020). Elles permettent aux organisations de se réunir et/ou se coordonner 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 et de la dimension systémique 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 naturels 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, écosystèmes, 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 social 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 ; Saniossian et al., 2022), de gestion de communs (Ostrom, 1990, Dumez & Renou, 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), et qui permettent leur émergence, leur structuration, leur développement et leur évolution.

Enfin, ces enjeux de transformation appellent à plus de réflexivité sur le plan de la recherche et de l'enseignement, notamment pour repenser la façon dont les chercheurs s'engagent pour la prise en compte de ces problématiques (Barnerjee and Arjalies, 2022 ; Morales, 2023 ; Williams et Whiteman, 2021).

Au sein de cette session thématique, nous discuterons de l'émergence, du développement ou du renouvellement des collectifs d'organisations, et notamment (mais 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, les écosystèmes 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 façon dont les défis sociétaux et leur nature systémique requestionnent les relations et les modes d'interactions inter-organisationnels ;
- 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 ;
- Les recherches ethnographiques, celles prenant en compte les intersubjectivités, les approches de recherche engagée, voire l'activisme scientifique sur la question des formes ou des dynamiques inter-organisationnelles.

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

Références :

Adner, R. (2017). Ecosystem as structure: An actionable construct for strategy. *Journal of management*, 43(1), 39-58.

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

Ahrne, G. et 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.

Banerjee, S. B., & Arjaliès, D. L. (2021). Celebrating the End of Enlightenment: Organization Theory in the Age of the Anthropocene and Gaia (and why neither is the solution to our ecological crisis). *Organization Theory*, 2(4).

Béji-Bécheur, A., Vidaillet B., Hildwein, F. (2021). *Organisons l'alternative : Pratiques de gestion pour une transition écologique et sociale*. EMS Editions. 240p.

Berkowitz, H., L. B. Crowdeer 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. et Bréchet J.-P. (2020), « Can standards save organic farming from conventionalisation? Dynamics of project and rules in a French organic producers' organization », *Sociologia Ruralis*.

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

Dyer, J. H., & Singh, H. (1998). The relational view: Cooperative strategy and sources of interorganizational competitive advantage. *Academy of Management Review*, 23(4), 660-679.

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., et Tihanyi, L. (2016). Understanding and tackling societal grand challenges through management research. *Academy of Management Journal, 59*(6), 1880–1895.

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

Grenier, C., Ibrahim, R. et 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.

Lemoine, L., et Delorme, D. (2023). Ancrage d'un événement sportif patrimonial dans son territoire: Une approche par le business model. *Revue Française de Gestion,* 49(2), 63-83.

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

Morales, J. (2023). Pour une recherche qui brise le cœur : Recherche engagée et sciences de gestion. *Revue Française de Gestion*, (6), 9-13.

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

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., 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., et 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.

Williams, A., et Whiteman, G. (2021). A call for deep engagement for impact: Addressing the planetary emergency. *Strategic Organization*, 19(3), 526-537.