



XXIII^{ème} CONFERENCE DE L'AIMS – RENNES (26, 27 ET 28 MAI 2014)
APPEL A COMMUNICATIONS

La conférence annuelle de l'Association Internationale de Management Stratégique (AIMS) rassemble les chercheurs et professionnels de cette discipline tout en étant largement ouverte à d'autres contributeurs, quelle que soit leur discipline d'origine, y compris en dehors des sciences de gestion (sociologie, économie, droit par exemple). Cette conférence se veut un lieu d'échange et de partage de connaissances originales et pertinentes dans ce domaine. Elle est organisée cette année **Rennes** par trois institutions l'ESC Rennes School of Business, l'Université Rennes 2 et l'INSA Rennes.

Ces trois institutions ont développé depuis plusieurs années des projets communs autour de l'innovation, tant sur le plan scientifique, que pédagogique et institutionnel. Ces projets ont été déployés en phase avec les spécificités territoriales au regard du leadership international de la région Bretagne entre autres dans les télécommunications, les technologies de la mer, et de l'industrie agro-alimentaire. A ces trois institutions organisatrices, s'ajoute la collaboration de quatre acteurs - l'Institut de Recherche Technologique (IRT) B-COM ; la technopole Rennes Atalantes ; le pôle de compétitivité Image & Réseau (Technologies de l'information) ; et le pôle de compétitivité Valorial (Industrie-Agroalimentaire).

La XXIII^{ème} Conférence de l'AIMS sera ouverte au large éventail de **thèmes de recherche** habituel de l'association : management, stratégie et organisation avec un accent plus particulier sur le domaine de spécialité des institutions organisatrices "**Nouvelles pratiques stratégiques et dynamiques territoriales : la relance par l'innovation**". Les propositions de contribution - tant communication que table ronde - pourront traiter de nombreux thèmes, notamment le contenu des manœuvres stratégiques, le déploiement de la stratégie, l'internationalisation, la responsabilité sociale des entreprises, les outils de gestion, le discours dans les organisations, le management de l'innovation, le management des connaissances, les réseaux, l'entrepreneuriat, le management des PME-TPE, etc.

Nouveauté 2014 : Les STAIMS.

Les STAIMS sont des sessions thématiques de l'AIMS d'une demi-journée à une journée. Elles sont animées par un groupe spécifique d'organisateur mais les communications sont évaluées de la même façon que les autres.

4 STAIMS sont ouvertes pour la conférence de Rennes :

- Diplomatie stratégique
- Responsabilité et gouvernance de l'entreprise mondialisée
- Ressources, Compétences, Capacités Dynamiques : Quels processus ? Quel management ?
- Tiers-lieux : Les nouveaux lieux de l'innovation ?

Les informations détaillées sur chacune des STAIMS sont téléchargeables dans des fichiers séparés

Pour soumettre une communication à une STAIMS :

- le titre de la STAIMS doit figurer immédiatement après le titre de la communication.
- au moment du téléchargement, vous devez sélectionner la STAIMS où vous souhaitez soumettre votre communication.

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

Deux types de contributions sont 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 anglais. Elles devront cependant faire l'objet d'une présentation en français lors de la conférence. Le titre et le résumé de la communication devront être traduits en français après acceptation. Ces communications font l'objet de présentations et discussions en sessions parallèles.

Comme chaque année, certaines communications, après sélection par le Conseil Scientifique Permanent de l'AIMS et travail complémentaire par les auteurs, pourront être publiées dans un numéro de la *Revue Française de Gestion*.

- **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 de 20 pages environ**. La première page propose un titre, les personnes sollicitées pour participer au débat, l'engagement des personnes à participer à la conférence. 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 montre son intérêt théorique, pratique ou méthodologique. Elles montrent la complémentarité qu'apporte chaque intervenant dans le débat relatif au thème traité. La partie suivante de 10 à 15 pages, 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 et tours de table seront évaluées par le Président du Conseil Scientifique Permanent et le Président du Conseil d'Administration de l'AIMS. Ces évaluations sont soumises au Conseil d'Administration pour approbation ou amendement. Le document de synthèse des propositions retenues est mis en ligne sur le site.

Un apport de connaissance 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 devront obtenir une certification anti-plagiat Urkund. La procédure d'obtention de ce certificat sera communiquée ultérieurement.
- 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 doivent respecter la procédure de soumission indiquée ci-dessous et seront évaluées en aveugle par deux membres du Comité Scientifique de la conférence.
- 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, en sessions semi plénières ou parallèles.

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 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 aussi 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).

Le séminaire doctoral

Comme chaque année, la conférence débutera par le séminaire doctoral :

- **Le séminaire doctoral** : envoi des propositions à Sandra Charreire-Petit (sandra.charreire-petit@u-psud.fr) au plus tard le **27 janvier 2014**. Les conditions et le formulaire de candidature sont téléchargeables sur le site.

Les prix de la Conférence 2014

Les prix traditionnels de la conférence seront attribués :

- **Prix FNEGE – AIMS de la meilleure thèse** : Récompense la meilleure thèse en management stratégique soutenue en 2013. Les candidatures sont à adresser au secrétariat de l'AIMS (strategie-aims@audencia.com) au plus tard le **27 janvier 2014**. Les conditions et le formulaire de candidature sont téléchargeables sur le site.
- **Prix Roland CALORI du jeune chercheur** : 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 coécrites 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 indiquant la **mention « Candidat(e) au Prix Roland CALORI » sur la page de garde**, 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 :

- **Prix du meilleur article empirique**
- **Prix du meilleur article théorique**
- **Prix de la communication aux meilleures implications managériales**
- **Prix du meilleur papier AIMS, qui récompense la meilleure communication**
- **Prix du meilleur évaluateur**

Dates à retenir

- **20 janvier 2014** : **Une date unique** de remise des propositions pour les communications (texte intégral y compris pour les STAIMS) et tables rondes.
- **27 janvier 2014** : Remise des propositions pour le séminaire doctoral et le prix de thèse.
- **Début février 2014** : Envoi des propositions aux évaluateurs ou notification d'un rejet du fait de critères formels ou d'appartenance au champ du management stratégique.
- **Avant fin mars 2014** : notifications aux auteurs.
- **18 avril 2013** : remise des textes définitifs.
- **26-27-28 mai 2014** : XXIII^{ème} conférence de l'AIMS à Rennes, ESC Rennes School of Business..., 2, Rue Robert d'Arbrissel 35065 Rennes cedex

Nota :

Toute personne soumettant un article pour la conférence accepte d'être éventuellement sollicitée pour une évaluation d'article.

En soumettant une communication, les auteurs s'engagent à respecter les principes éthiques et déontologiques de l'AIMS (www.strategie-aims.com/aims/ethique).

Toutes les propositions de communications devront respecter la feuille de style ci-après et seront téléchargées directement sur le site de l'AIMS www.strategie-aims.com. Aucun téléchargement ne sera possible après la date limite. Les communications reçues directement par mail ne seront pas considérées.

FEUILLE DE STYLE

Indications aux auteurs

La mise en page (format A4) devra prévoir des marges (supérieure, inférieure et latérales) de 2,5 cm. Le texte ne doit pas excéder 25 pages y compris les notes de fin de document, la bibliographie et les annexes. Il sera écrit en Times New Roman (12 points), en interligne un et demi 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 500 mots, contenant notamment l'objectif de la recherche, les éléments essentiels de son cadre théorique et méthodologique ainsi que ses principaux résultats (Times 12, justifié) ;
- un maximum de cinq (5) mots clés (Times 12, cf. Liste des mots clés).

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

Le corps de la communication

Le texte, en interligne un et demi, sera justifié (aligné à gauche et à droite) et doit 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 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 :

Edwards, J. R. et M. E. Parry (1993), On the Use of Polynomial Regression Equations as an Alternative to Difference Scores in Organizational Research, *Academy of Management Journal*, 36 : 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: Cambridge University Press, 59-89.

Pour un livre :

March, J. G. et H. A. Simon (1958), *Organizations*, New York : Wiley.

Envoi de la communication

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.

Les communications acceptées doivent utiliser la feuille de style téléchargeable ci-dessous.



STAIMS - APPEL A COMMUNICATIONS
XXIII^{ème} CONFERENCE DE L'AIMS – RENNES (26, 27 ET 28 MAI 2014)

STAIMS 1 : Ressources, Compétences et Capacités Dynamiques : Quels processus ? Quel management ?

Responsables

Vanessa Warnier (Université de Lille 1, IAE de Lille, LEM UMR CNRS 8179) - vanessa.warnier@iae.univ-lille1.fr

Gilles Guieu (Aix-Marseille Université - CRET-LOG)

Franck Brulhart (LEST CNRS UMR 6123 - Aix-Marseille Université)

Frédéric Prévot (Kedge Management School)

Mots-clés : ressource, compétence, capacité dynamique, compétence stratégique, avantage concurrentiel, rente.

Appel à communications

La STAIMS « Ressources, compétences et capacités dynamiques : quels processus ? Quel management » est organisé par Le Groupe Thématique « Ressources, Compétences, Capacités Dynamiques »¹ qui réunit des chercheurs s'intéressant à la thématique du management stratégique des ressources, des compétences et des capacités dynamiques de l'entreprise. Il est actuellement animé par G. Guieu, V. Warnier, F. Brulhart, et F. Prévot. L'objectif est de favoriser les échanges en vue du développement des différentes approches théoriques liées aux ressources, compétences et capacités dynamiques. Le Groupe Thématique vise également à la présentation de différents travaux empiriques permettant de parfaire la définition des concepts de ressources, compétences et capacités dynamiques et de discuter leur utilité dans le cadre de la pratique du management stratégique. Le groupe propose des journées de recherche organisées autour de la présentation et la discussion de papiers qui peuvent être publiés dans le cadre d'un ouvrage collectif ou d'un numéro spécial de revue.

¹ La STAIMS est ouverte à tous ; elle n'est pas réservée aux membres du groupe thématique.

En novembre 2009, le Groupe Thématique « Ressources, Compétences, Capacités Dynamiques » a organisé une journée de recherche sur le thème « Management stratégique des Ressources, Compétences et Capacités Dynamiques : Approches théoriques et apports de la pratique ». Trois spécialistes du domaine y avaient présenté leurs derniers travaux : R. Sanchez (Copenhagen Business School), J. Freiling (University of Bremen) et A. Heene (Ghent University). La rencontre des 11 et 12 avril 2013, à l'initiative des membres du RODIGE, équipe de gestion du GREDEG (UMR 7321 UNS-CNRS), a porté sur l'exploration du lien « Capacités dynamiques / Innovation ».

La STAIMS «*Ressources, Compétences et Capacités Dynamiques : Quels processus ? Quel management ?*» réunira des chercheurs qui visent à approfondir la compréhension de la nature des ressources, compétences et capacités dynamiques, objets d'analyse centraux de l'approche ressources et compétences, et qui proposent d'analyser les processus organisationnels qui en permettent l'acquisition, la création, l'intensification ou l'exploitation.

Les travaux proposés pourront donc porter sur trois thèmes principaux :

- 1) la nature et l'étendue de la variété des ressources, compétences et capacités dynamiques ;
- 2) le management des ressources, compétences et capacités dynamiques ;
- 3) le renouvellement des approches ressources et compétences

1) La nature des ressources, compétences et capacités dynamiques

Le premier volet de cet appel à communications concerne la définition et l'approfondissement des concepts centraux de l'approche « ressources et compétences », à savoir les concepts de ressources, compétences, compétences stratégiques et capacités dynamiques.

De par sa conception ricardienne des ressources, l'approche ressources et compétences établit une relation directe entre les ressources rares et l'avantage concurrentiel et minimise ainsi les ressources ordinaires ou communes de l'entreprise et le rôle des managers dans leur mise œuvre. L'analyse des compétences de base de l'organisation ou des compétences individuelles ou collectives communes est également peu abordée dans la littérature. Les prolongements de l'approche ressources et compétences, notamment les travaux sur les compétences stratégiques (Sanchez & Heene, 2005), se sont aussi centrés sur l'identification des compétences menant les entreprises à développer un avantage concurrentiel et sur le processus de constitution de ces dernières. En ce qui concerne le courant des capacités dynamiques (Teece & al. 1997, Eisenhardt & Martin, 2000), d'importants progrès ont été réalisés du point de vue théorique, permettant de clarifier le concept. Plusieurs définitions clés ont été proposées (Eisenhardt et Martin, 2000, Winter, 2003, Helfat *et al.*, 2007, Wang et Ahmed, 2007, Teece, 2007). Toutes les définitions relient la capacité dynamique au changement (Ambrosini et Bowman, 2009: 33) et soulignent l'intentionnalité des acteurs dans le développement de la base de ressources et de compétences de la firme. Considérant que la capacité dynamique est la résultante de l'exercice de routines, le courant se décentre un peu de la focalisation sur le caractère stratégique qui caractérise les approches ressources et compétences. D'une certaine façon, l'analyse des capacités dynamiques permet de se rapprocher des pratiques et des micro-pratiques de l'organisation qui exploitent souvent des ressources ou compétences ordinaires considérées comme non stratégiques. Cependant, de nombreuses critiques persistent sur les micro-fondations des

capacités dynamiques ainsi que sur l'utilité du concept car nombre de travaux portant sur le concept de capacité dynamique analysent finalement davantage les effets ou conséquences des capacités dynamiques sur l'organisation ou sa performance plutôt que leur nature propre (ex : Teece, 2007). L'expansion des recherches sur ce sujet, ces dernières années, révèlent un besoin de clarification du concept central en vue d'une meilleure opérationnalisation. Ambrosini et Bowman (2009) appellent aussi à enrichir les résultats des travaux visant à identifier et à comprendre les processus organisationnels en jeu dans la construction des capacités dynamiques.

Malgré presque trente ans d'existence, les approches ressources et compétences manquent encore d'analyse systématique et comparative des différents types de ressources qu'utilisent les entreprises. Il nous semble donc important d'élargir le spectre d'analyse des ressources (Warnier et al., 2013) aux ressources communes de l'organisation avec lesquels les managers composent leurs pratiques quotidiennement.

Cela conduit naturellement à étendre l'analyse aux processus de management des ressources, compétences et capacités dynamiques. L'évolution récente de l'approche ressources et compétences se caractérise par une volonté de réintroduire le rôle des managers dans l'analyse, notamment en insistant sur leur capacité à acquérir les bonnes ressources et mais aussi à les combiner avec les ressources existantes. Il nous semble que la poursuite de cette piste de recherche enrichit considérablement l'approche ressources et compétences et peut lui permettre de palier la principale critique qui lui est faite, son faible caractère opératoire.

2) Les processus de management des ressources, compétences et capacités dynamiques et rôle des managers

Le deuxième volet de cet appel à communication propose donc aux auteurs d'explorer les processus dont les ressources, compétences et capacités dynamiques sont l'objet. Dans l'approche ressources et compétences, la différence de performance entre les firmes est généralement considérée comme étant davantage liée à la dotation en ressources qu'à l'utilisation efficiente de ces ressources (Peteraf & Barney, 2003). Les travaux récents portant sur les processus de management des ressources (Sirmon & al., 2007) se focalisent sur les caractéristiques de ces processus mais considèrent en général de manière indifférenciée les ressources. Mais d'autres recherches récentes tendent à montrer que les combinaisons de ressources sont plus explicatives des différences de performance que les ressources prises isolément (Newbert, 2007). Il nous semble donc essentiel de développer une connaissance plus fine des types de ressources afin de comprendre quelles combinaisons de ressources et compétences mènent à une performance supérieure. L'étude des interactions et des complémentarités entre types de ressources constituerait une piste de recherche prometteuse allant dans ce sens (Weppe et al. 2013).

La nécessité d'élargir et d'approfondir la connaissance des différents types de ressources et l'analyse des processus permettant leur combinaison au sein des organisations peut alors soulever trois grandes questions :

- Existe-t-il des processus spécifiques de construction, d'acquisition et de déploiement selon les types de ressources ?
- Quels sont les processus de construction, d'acquisition et de déploiement des compétences et/ou capacités dynamiques ?

- Comment manager l'articulation des ressources, compétences et capacités dynamiques pour obtenir un avantage concurrentiel ?

3) Le renouvellement de l'approche ressources et compétences

Le troisième volet de cet appel à communication propose aux auteurs de mener un travail réflexif et critique sur l'approche ressources et compétences. De nombreuses critiques ont été faites à l'approche ressources et compétences (par exemple Williamson, 1999). Même si elles sont désormais assez connues et largement intégrées dans les travaux, les recherches n'ont pas permis de combler de manière satisfaisante ces lacunes. La question du manque d'opérationnalisation de l'approche reste par exemple toujours d'actualité. Ainsi, qu'ils étudient les ressources, les compétences ou les capacités dynamiques, les chercheurs se heurtent à la difficulté d'observer et de mesurer ces variables.

Afin de favoriser le renouvellement théorique et méthodologique de l'approche ressources et compétences, plusieurs types de recherches sont envisageables :

- L'exploration des complémentarités entre l'approche ressources et compétences et d'autres courants et théories de la stratégie (par exemple l'interaction avec le courant 'Strategy as Practice', ou avec la théorie des coûts de transaction ; ou encore les liens entre compétences et coopération) ;
- La proposition de pistes originales d'évolution de l'approche ressources et compétences (par exemple le cycle de vie des ressources, compétences et capacités dynamiques reste peu étudié) ;
- Des développements épistémologiques ou méthodologiques permettant de renouveler les recherches sur l'approche ressources et compétences.

Références bibliographiques:

- Ambrosini V., Bowman C., (2009), "What are dynamic capabilities and are they a useful construct in strategic management", *International Journal of Management Reviews*, vol. 11, n° 1, 29-49
- Eisenhardt K.M., Martin J.A., (2000), "Dynamic capabilities: what are they?", *Strategic Management Journal*, Special Issue, 21(10/11), 105–1121
- Helfat et al. (2007), *Dynamic Capabilities: Understanding Strategic Change in Organizations*, Oxford: Blackwell.
- Newbert S.L (2007), "Empirical Research on the Resource Based view of the firm: an assessment and suggestions for future research", *Strategic Management Journal*, 28, 2007, p. 121-146.
- Peteraf M., Barney J.B. (2003), "Unraveling the resource-based tangle", *Managerial and Decision Economics*, 24:4, p.309-323.
- Sanchez et Heene (2005), "Competence perspectives on managing internal processes", *Advances in Applied Business Strategy*, vol.7, Elsevier sciences, Amsterdam
- Sirmon D.J., Hitt M.A., Ireland R.D. (2007), "Managing Firm Resources in Dynamic Environments to create value: Looking inside the Black Box", *Academy of Management Review*, 32: 1, p. 273-292.
- Teece D., Pisano G., Shuen A., (1997), "Dynamic Capabilities and Strategic Management", *Strategic Management Journal* 18:7, p.509-533
- Teece D., (2007), "Explicating Dynamic Capabilities: the Nature and Micro-foundations of (Sustainable) Enterprise Performance", *Strategic Management Journal*, 28-13, p.1319-1350

Wang C.L, Ahmed K.A. (2007), "Dynamic capabilities: A review and research agenda", *International Journal of Management Reviews*, Volume 9, Issue 1, pages 31–51, March 2007

Warnier V., Lecocq X., Weppe X. (2013), "Ressources ordinaires et ressources négatives : pour une reconnaissance de l'ensemble du spectre des ressources", *Revue Française de Gestion*, n°234, juin-juillet, p.42-63

Warnier V., Lecocq X., Weppe X. (2013), "Des ressources à la performance: le rôle du business model", *Revue Française de Gestion*, n°234, juin-juillet, p.73-81

Warnier V., Weppe X., Lecocq X., (2013), "Extending resource-based theory: considering strategic, ordinary and junk resources", *Management Decision*, vol. 51, n°7

Weppe X., Warnier V., Lecocq X., Frery F. (2012), "Quand les postulats d'une théorie induisent de mauvaises pratiques. La 'théorie des ressources' selon J.B. Barney", *Revue Française de Gestion*, n°228-229, novembre-décembre.

Williamson O.E. (1999), "Strategy research: governance and competence perspectives", *Strategic Management Journal*, Volume 20, Issue 12, p.1087–1108, December 1999

Winter (2003), "Understanding dynamic capabilities", *Strategic Management Journal*, 24, p.991-995

Zollo M., Winter S. (2002), "Deliberate learning and the evolution of the dynamic capabilities", *Organization Science*, 13:3, May- June, p.339-351



STAIMS - APPEL A COMMUNICATIONS
XXIII^{ème} CONFERENCE DE L'AIMS – RENNES (26, 27 ET 28 MAI 2014)

STAIMS 2 : Tiers-lieux : Les nouveaux lieux de l'innovation ?

Responsables

Raphaël Suire (CREM – CNRS, Université de Rennes 1)

Bertrand Sergot (RITM, Université Paris Sud) - bertrand.sergot@u-psud.fr

Mourad Zeroukhi (CREM –CNRS - Fondation de l'Université de Rennes 1)

Mots-clés : espace, innovation collective, modèles économiques, open innovation, territoires, tiers-lieux.

Appel à communications

Cette session thématique s'inscrit dans le prolongement des efforts réguliers du Groupe Thématique « Stratégies, Espaces et Territoires », depuis l'Atelier de Recherche inaugural qui s'est déroulé à Rouen en 2006, pour encourager et structurer les dynamiques de création de connaissances autour des thématiques larges de l'espace et des territoires dans la communauté des chercheurs en stratégie et organisation. Ces efforts se sont notamment traduits par l'organisation, depuis 2006, de cinq autres Ateliers de Recherche adoptant des angles d'approche différents mais complémentaires sur ces thématiques larges, ainsi que par la publication, en 2008 et en 2012, de deux dossiers spéciaux dans la Revue Française de Gestion. Un numéro spécial prolongeant le 6^{ème} Atelier de Recherche organisé début 2013 à Rouen autour du thème « Entrepreneuriat et Territoires » est également en préparation dans la Revue d'Economie Régionale et Urbaine (RERU).

Cette session thématique¹ reprend ainsi la tradition d'ouverture disciplinaire qui caractérise le Groupe Thématique « Stratégies, Espaces et Territoires » depuis ses débuts. Outre le partenariat, toujours actif, entre le Groupe Thématique et l'ASRDLF (Association de Science Régionale de Langue Française), cette ouverture disciplinaire se traduit par l'appel, pour le pilotage de ce nouvel évènement académique, à deux enseignants-chercheurs rennais rattachés au champ des sciences économiques, Raphaël Suire et Mourad Zeroukhi, dont les

¹ La STAIMS est ouverte à tous ; elle n'est pas réservée aux membres du groupe thématique.

domaines de compétences et les champs d'investigation convergent avec les centres d'intérêt du Groupe Thématique. Elle sera complétée par une conférence introductive réalisée sur le format d'une session plénière par Raphaël Suire sur le thème « Innovation collective et territoires : le regard de l'économiste ».

Le thème choisi pour cette session est en accord avec la thématique de la conférence annuelle 2014 de l'AIMS. L'opportunité était en l'occurrence particulièrement belle au regard de la somme considérable de travaux réalisés ces dernières décennies dans différents champs des sciences sociales sur les modalités d'inscription des dynamiques d'innovation dans l'espace géographique et sur leurs implications. De plus, la rencontre récente entre les recherches sur l'open innovation, les relations inter-organisationnelles et les territoires porte en elle des possibilités de renouvellement de cette tradition de recherche particulièrement intéressantes pour les spécialistes en management stratégique.

Les organisations et les territoires sont plus que jamais concernés par les processus d'innovation collective. Avant-hier des technopoles, hier des pôles de compétitivité, aujourd'hui des Instituts de Recherche Technologique, demain des Quartiers Numériques. Les questions de compétitivité et de performance des territoires s'appréhendent sans doute plus qu'avant à travers l'étude et l'analyse des dynamiques (inter) organisationnelles et des réseaux d'acteurs.

Le contexte concurrentiel évolue également. Lorsque les conditions de marché sont marquées par des cycles de vie des produits ou des services plus courts, un rythme de l'innovation particulièrement soutenu ou encore par une incertitude plus forte sur les niveaux de demande potentielle, alors les stratégies d'innovation ouverte sont à envisager (Chesbrough, 2003). Dans de telles conditions, les frontières de l'organisation deviennent plus floues, plus poreuses et les fondements du management de l'innovation sont remis en question.

Dans cette session spéciale, il s'agit de se poser deux grandes questions. La première concerne les nouvelles pratiques que l'on observe à la frontière de l'organisation (espace de co-working interne, stratégie d'open innovation, nouveaux modèles d'affaires, co-construction de valeur, innovation ascendante, ...). La seconde concerne les pratiques territoriales en lien avec l'innovation collective (cantine numérique et tiers-lieux associés, Laboratoire de fabrication numérique (Fablab), hackerspace,..).

Initialement définis par Oldenburg (1989), les tiers lieux sont des espaces « hors les murs » physiquement distincts à la fois du lieu d'habitation et du lieu de travail habituel des individus. Entendus ainsi, ces tiers-lieux sont des espaces de vie sociale et d'interactions ouverts et relativement neutres au sens où les individus n'ont pas l'obligation de s'y rendre et, lorsqu'ils s'y trouvent, sont détachés des systèmes de normes et de conventions qui régissent les relations « chez eux » ou « au travail ». Plus récemment, la notion de tiers-lieux a été appropriée par différents acteurs (collectifs d'entreprises, militants associatifs, collectivités locales...) mettant en avant le potentiel de rencontres créatives que recèlent ces espaces « entre-deux », conduisant à considérer les tiers-lieux comme des lieux créatifs par excellence. Cette notion de tiers-lieux est donc très plastique puisqu'elle est utilisée aussi bien pour désigner un café Starbucks, un magasin (Picot-Coupey, 2012), un espace associatif communautaire ou encore des espaces de co-working tels que les Cantines Numériques (Paris, Rennes, Nantes, Toulouse, Toulon...) regroupées en réseau. Cette plasticité représente à la fois sa principale force et sa principale faiblesse. Pour éviter les pièges de l'effet de mode ou de la notion attrape-tout, une réflexion approfondie et distanciée, que la

présente session spéciale se propose d'aiguillonner et de structurer, est aujourd'hui requise autour de cette notion et de ses implications.

Nous proposons ci-après quelques axes de questionnements que cette session thématique vise à explorer. Cette liste n'est bien sûr pas exhaustive et toutes les propositions de communication s'intéressant à l'étude des logiques de mise en place, des caractéristiques et des évolutions des tiers-lieux, des dynamiques d'innovations et d'interactions qu'ils accueillent et favorisent, ainsi qu'à leurs conséquences pour l'ensemble des acteurs concernés sont les bienvenues.

Diversité et unité des tiers lieux

Le premier axe concerne l'étude des différents dispositifs qui peuvent être appréhendés comme des tiers-lieux. De manière générale, quelles potentialités ces différents tiers-lieux offrent-ils aux individus et/ou aux organisations ? Comment individus et organisations s'approprient-ils ces potentialités ? L'objectif ici est, d'une part, de faire ressortir la diversité des situations correspondant à la définition générale des tiers-lieux, de leurs processus d'émergence et de structuration, de leur fonctionnement et de leurs effets et, d'autre part, de comprendre ce qui justifie la réunion de cette diversité de situations dans une seule et même notion.

Apports pratiques et académiques de la notion de tiers-lieux

Dans ce deuxième axe, il s'agit d'interroger la notion de tiers-lieux et ses implications à la fois sur le plan de la réflexion académique et sur le plan pratique, sous la forme de savoirs actionnables à destination des différents décideurs publics et/ou privés, concernés : Quelles en sont les potentialités et les limites ? En quoi cette notion se distingue-t-elle des autres notions déjà en usage au sein du champ du management stratégique et de l'organisation ? Participe-t-elle de changements radicaux et de grande ampleur dans les stratégies d'entreprises, dans les processus d'innovation et dans les comportements organisationnels ? Et, si oui, quels sont ces changements ?

Tiers-lieux et innovation ouverte

En quoi les tiers-lieux sont-ils à même de constituer des outils pour les processus d'innovation ouverte (*open innovation*) ? De manière plus générale, au travers de la liberté individuelle et des possibilités de décadage qu'ils offrent, ces tiers-lieux sont-ils à même d'enclencher des reconfigurations dans les processus d'innovation et de valorisation des innovations ? Quelles sont les ré-articulations qu'ils déclenchent ou accompagnent, pour l'individu, entre sphères privées et professionnelles, entre cercles familiaux et amicaux, appartenances organisationnelles et (multi)locales ? Dans quelle mesure ces ré-articulations participent-elles à la stimulation de l'innovation (y compris de l'innovation organisationnelle) et de sa valorisation ?

Tiers-lieux et mobilités spatiales des individus au travail

La notion de tiers-lieux invite à renouveler la réflexion sur les relations qu'entretiennent les individus avec leur environnement physique de travail, à la suite, notamment, des travaux de Kornberger et Clegg (2004) et de Fayard et Weeks (2011). Plus précisément, l'existence même de tiers-lieux semble participer d'une tendance, soulignée par la littérature académique, à la déconnexion croissante des individus au travail, y compris des salariés, par rapport à des espaces de travail dédiés et fixes (Taskin, 2010), accentuant le potentiel de mobilité des travailleurs dans l'espace géographique. En quoi les tiers-lieux participent-ils à l'accroissement de ce potentiel de mobilité spatiale ? Comment les individus s'emparent-ils de ce potentiel offert par les tiers-lieux ? Comment ce potentiel de mobilité et ses modalités d'exploitation modifient-ils les liens des individus avec le ou les collectifs organisationnels auxquels ils se rattachent ? Dans quelle mesure et de quelle(s) manière(s) le fonctionnement des organisations concernées s'en trouve-t-il modifié ?

Appréhender les tiers-lieux comme des points de frictions entre mondes sociaux différents

Les tiers-lieux peuvent-ils être analysés comme des points de friction entre des mondes sociaux aux cultures et pratiques différentes, permettant notamment d'associer de manière plus harmonieuse et/ou plus efficace créativité et rigueur dans un cadre collectif repensé, ou, pour reprendre les termes de Boltanski et Thévenot (1991), de générer de nouvelles articulations entre le monde de l'inspiration, le monde marchand, et le monde civique ? Si oui, quelles sont les caractéristiques de ces nouvelles associations/articulations ? Sont-elles durables ?

Tiers-lieux et performances

Comment peuvent s'évaluer les tiers-lieux et leurs effets sur les acteurs qui les mettent en place, qui les animent et qui les fréquentent ? Comment les retombées positives des tiers-lieux sont-elles partagées entre les différents acteurs impliqués (nous pensons particulièrement aux problèmes de propriété intellectuelle qui peuvent accompagner les dynamiques d'innovation ouverte que les tiers-lieux sont susceptibles de favoriser) ? En quoi des notions comme celles de modèles économiques (pour des questionnements similaires liés à l'*open innovation* en général, voir Chanal et Caron-Fasan, 2010) ou d'écosystèmes d'affaires sont-elles pertinentes pour appréhender les tiers-lieux et les phénomènes qui s'y déroulent ?

Tiers-lieux et dispositifs territorialisés de stimulation de l'innovation préexistants

Les réflexions et actions engagées autour des tiers lieux, tant par les chercheurs que par les décideurs publics ou privés, prolongent des interrogations récurrentes qui ont accompagnées d'autres dispositifs territorialisés de stimulation des processus d'innovation et de leurs retombées économiques tels que les technopoles, les incubateurs ou les pôles de compétitivité. L'émergence de la thématique des tiers-lieux et sa popularité actuelle auprès des décideurs publics et privés pose donc la question de leur articulation à la fois entre eux et avec les dispositifs territorialisés préexistants. D'autre part, dans quelle mesure les enseignements acquis au travers de l'étude de ces dispositifs antérieurs sont-ils à même d'éclairer les expérimentations actuelles concernant les tiers-lieux ? Comment conceptualiser et mettre en œuvre efficacement, dans de tels cadres, l'articulation entre

l'intervention publique et les initiatives privées (que ces dernières soient à but lucratif ou non) ? Que peuvent nous dire ces expériences antérieures sur les modes de gouvernance, les outils de pilotages, les modalités d'évaluation à adopter (ou non) ?

Références bibliographiques:

Boltanski L. et Thévenot L. (1991), *De la justification. Les économies de la grandeur*. Paris : Gallimard.

Chanal, V. et Caron-Fasan M.-L. (2010), « The Difficulties involved in Developing Business Models open to Innovation Communities: the Case of a Crowdsourcing Platform », *M@n@gement*, Vol. 13 No. 4, 318–341.

Chesbrough H. W. (2003). *Open innovation*, Boston, MA: Harvard Business School Press.

Fayard, A.-L. et Weeks, J. (2007), « Photocopiers and Water-coolers: The Affordances of Informal Interactions », *Organization Studies*, Vol. 28, No. 5, 605-634.

Kornberger M. et Clegg S. R. (2004), « Bringing space back in: Organizing the generative building », *Organization Studies*, Vol. 25, No. 7, 1095-1115.

Oldenburg, R. (1989). *The Great Good Place: Cafes, Coffee Shops, Community Centers, Beauty Parlors, General Stores, Bars, Hangouts, and How They Get You Through the Day*. New York: Paragon House.

Picot-Coupey K. (2012), « Le magasin est mort, vive le magasin ! Une approche exploratoire des magasins tiers lieux », *Actes du 28ème congrès de l'Association Française de Marketing*, Brest, 9 au 11 mai.

Taskin L. (2010), « La déspatialisation – Enjeu de gestion », *Revue Française de Gestion*, Vol. 36, No 202, 61-76.



STAIMS - APPEL A COMMUNICATIONS
XXIII^{ème} CONFERENCE DE L'AIMS – RENNES (26, 27 ET 28 MAI 2014)

STAIMS 3 : Diplomatie stratégique

Responsables

Philippe Very (Edhec) - philippe.very@edhec.edu
Stéphanie Dameron (Université Paris Dauphine)
Mourad Attarça (Université Versailles Saint Quentin)
Norbert Lebrument (Université D'Auvergne)

Mots-clés : réseaux, négociation, information, intelligence économique, veille, lobbying

Appel à communications

La performance de l'entreprise, quelle que soit sa nature, repose non seulement sur la mise en œuvre d'une stratégie concurrentielle appropriée au contexte environnemental, mais aussi sur sa capacité à connaître intimement et à négocier avec cet environnement pour créer, gérer et protéger ses actifs stratégiques. Les investissements effectués par les grandes entreprises dans l'intelligence économique, le lobbying, la sécurité ou encore les affaires publiques en témoignent.

Nous nous proposons d'étudier ces « diplomatie stratégique ». Le choix du vocable « diplomatie » repose sur sa définition générique où diplomatie est définie comme le tact, doigté dans les relations et négociations avec autrui, reflétant ainsi une compétence liée à la mobilisation et la gestion de ses réseaux de différentes natures. Par diplomatie stratégique, nous entendons cette capacité de type politique ou relationnelle, s'appuyant sur la mobilisation de réseaux internes et/ou externes, ou sur la négociation avec ces réseaux, dans le but d'anticiper et agir pour développer et sauvegarder les actifs stratégiques de l'entreprise.

Les contributions à cette session thématique pourront ainsi porter sur :

- Quelle place prennent les réseaux externes d'une organisation dans la protection ou la transformation de son marché ?
- Quelles informations partager et protéger dans des éco-systèmes collaboratifs où l'entreprise actionne ses actifs stratégiques ?
- Comment capter des signaux faibles qui préfigurent des changements de l'environnement ou des menaces de prédation de valeur ?
- Quel rôle peut jouer le management pour faire remonter les informations émergeant du « terrain » utiles à la décision stratégique ? Comment coordonner la circulation de cette information ?
- Quelles compétences les stratèges doivent-ils maîtriser dans cet exercice de la diplomatie ? Qui sont ces « diplomates » d'entreprises ?
- Comment s'organisent les activités d'influence des « diplomates » d'entreprise ? Auprès de quels acteurs ou institutions s'exercent leurs activités d'influence ?

Bibliographie indicative

- Bournois F., Romani P.J., (2000), *L'intelligence économique et stratégique dans les entreprises françaises*, Editions Economica, Paris
- Chari, R., Hogan, J., Murphy, G. (2010), *Regulating Lobbying: A Global Comparison*, Manchester Edition.
- De Beaufort V., (2008), *Lobbying : portraits croisés*, Editions Autrement, 280 p.
- Demortain., D. (2005), « Le lobbying à Bruxelles, ou la politisation comme métier (observation) », *Terrains & travaux*, n°8 [2005], p. 34-52
- Epstein E.M. (1969), *The Corporation in American Politics*, Prentice-Hall Inc, Englewood Cliffs
- Graziano, L. (2001), *Lobbying, Pluralism and Democracy*, Palgrave Macmillan, 268 p.
- Harbulot C., Baumard P., (1997), Perspective historique de l'intelligence économique, *Revue Intelligence Economique*, No 1.
- Hillman A., Hitt M. (1999), « Corporate Political Strategy Formulation: a Model of Approach, Participation and Strategy Decisions », *Academy of Management Review*, vol. 24, p. 825-842.
- Lascoumes, P., Lorrain, D., (2007), « Trous noirs du pouvoir. Les intermédiaires de l'action publique », *Sociologie du travail*, n° 49, pp. 1-9
- Lebrument N. (2012), *Intelligence économique et management stratégique - Le cas des pratiques d'intelligence économique des PME*, Editions L'Harmattan, Paris
- Lucas D., (dir.) (2012), *Les diplomates d'entreprise : pouvoir, réseaux, influence*, Choiseul éditions, 236 p.
- McGrath C., (2005), *Lobbying in Washington, London, And Brussels: The Persuasive Communication of Political Issues*, The Edwin Mellen Press, 365 p.
- Pons N., (2012), *La corruption des élites*, Odile Jacob, 247 p.

- Sachet-Milliat A. (2010), « Les dérives éthiques des stratégies politiques des firmes », *Management et Avenir*, n°33 mars 2010, pp.325-345.
- Saner R., Yiu L., Sondergaard M. (2000), « Business diplomacy management: a core competency for global companies », *Academy of Management Executive*, vol 14, n° 1, p. 80-92.
- Wilensky H.L., (1967), *Organizational Intelligence : Knowledge and Policy in government and industry*, Basic Books, Inc., Publishers, New-York / London



STAIMS - APPEL A COMMUNICATIONS
XXIII^{ème} CONFERENCE DE L'AIMS – RENNES (26, 27 ET 28 MAI 2014)

STAIMS 4 : Responsabilité et gouvernance de l'entreprise mondialisée

Responsables

Aurélien Acquier (ESCP Europe) - aacquier@escpeurope.eu

Bertrand Valiorgue (France Business School - CRCGM)

Thibault Daudigeos (Grenoble Ecole de Management)

Florent Pestre (Université Paris Sud)

Mots-clés : gouvernance, mondialisation, global value chains, MNCs, Stakeholder, Corporate Social Responsibility

Appel à communications

L'entreprise s'est considérablement transformée au cours de ces dernières décennies, sous les impacts combinés de la mondialisation, de la financiarisation de l'économie et de la montée en puissance des enjeux d'innovation. Les mouvements stratégiques associés (recentrage sur le cœur de métier, fragmentation et complexification des chaînes de production) imposent de repenser sa régulation et sa gouvernance dans des termes nouveaux. Dans ce cadre, la session thématique invite des contributions explorant :

- La manière dont des controverses environnementales et sociales se développent autour d'une entreprise ou d'un secteur (ex : impact des produits sur la santé, l'environnement, etc.), et dont ces questions se traduisent en termes de régulation,
- La manière dont ces enjeux sont intégrés dans des schémas organisationnels complexes (notamment dans des chaînes de production mondialisées, entre donneurs d'ordre et sous-traitants),
- La place des acteurs publics (Etats) et privés (agences de normalisation, entreprises, associations industrielles, ONG, etc.) dans ces processus,

- Les formes et schémas de gouvernance alternatifs (associations sectorielles) et nouveaux mécanismes de coordination associés,
- La gouvernance des innovations sociales et environnementales à destination ou dans les pays émergents (projet BOP, etc.)
- Les responsabilités des multinationales des pays émergents dans leur pays d'origine mais aussi sur les marchés qu'elles visent
- Les stratégies de mobilisation des parties prenantes pour contester les comportements des entreprises globalisées.

La session thématique souhaite accueillir des contributions empiriques et historiques, et est ouverte à différentes perspectives théoriques (stratégie, sociologie, économie, perspectives critiques, etc.).

Références bibliographiques indicatives

Acquier A., Daudigeos T., Valiorgue B., (2011), « Responsabiliser les chaînes de valeur éclatées : enjeux et limites », *Revue Française de Gestion*, N°215, Vol. 37, pp.167-183

Bair, J. and Palpacuer, F. (2012) "From varieties of capitalism to varieties of activism: The antisweatshop movement in comparative perspective", *Social Problems* 59(4): November, 522-543.

King B. (2008), A Social Movement Perspective of Stakeholder Collective Action and Influence. *Business and Society*. 47(1): 21-49.

Levy D. (2009), "Political Contestation in Global Production Networks." *Academy of Management Review*, 33 (4), 943-963.

McDonnell M-H., King ., (2013), Keeping Up Appearances: Reputation Threat and Prosocial Responses to Social Movement Boycotts. *Administrative Science Quarterly*. 58: 387-419.

Palpacuer, F. (2008), " Bringing the social context back: governance and wealth distribution in global commodity chains", *Economy and Society*, 37(3), 393-419

Pestre F. (2013). *La responsabilité sociale des entreprises multinationales : Stratégies et mise en œuvre*, L'Harmattan, Paris, avril 2013, 374 pages.

Scherer A.G., Palazzo, (2011), The new political role of business in a globalized world: A review of a new perspective on CSR and its implications for the firm, governance, and democracy, *Journal of Management Studies*, 48 (4), 899-931

Vercher C., (2010), Chaînes globales de valeur et responsabilité sociale des firmes de l'habillement, , le cas d'Éthique sur l'Étiquette, N°201, p. 177-193