



Appels à communication pour les STAIMS

ST-AIMS 7 : Les fondations organisationnelles de la créativité

Responsables

Guy Parmentier (Université, Grenoble Alpes/CERAG) - guy.parmentier@univ-grenoble-alpes.fr

Emilie Ruiz (Université de Strasbourg, BETA) - emilie.ruiz@unistra.fr

Maxime Mellard (Université de Lille, LUMEN) - maxime.mellard@univ-lille.fr

Romain Rampa (Université, Grenoble Alpes/CERAG) - romain.rampa@univ-grenoble-alpes.fr

Mots-clés : Créativité organisationnelle, Capacité organisationnelle, Capacités dynamiques, Innovation ouverte, Gestion des idées, Crowdsourcing

Appel à communications

Ces 30 dernières années, le développement des approches de l'organisation fondées sur les ressources (*e.g., resources-based view, evolutionary approaches*) a progressivement mis en avant le rôle central du management des idées et de la connaissance dans le management de l'innovation en tant que ressources clefs d'une organisation. De plus, les récents débats sur la notion de capacités dynamiques (Teece, 2007), qui décrit les capacités d'une organisation à s'adapter dans des environnements socio-économiques complexes et turbulents, ont confirmé le couplage stratégique entre la gestion des idées et des connaissances et les processus d'innovation. Toutefois, ces recherches révèlent aussi un vide dans la compréhension de la manière dont se développe la créativité en tant que capacité au niveau organisationnel. Se posent aussi les questions du rôle de la créativité organisationnelle dans la fabrique de la stratégie, dans les processus d'innovation et dans le renouvellement des organisations.

Ces différents constats nous amènent ainsi plus globalement à nous interroger sur la créativité organisationnelle, sa construction et son développement à travers le concept de « *capacités créatives* ». Au niveau organisationnel, une *capacité* est à la fois intégrée dans des routines organisationnelles et dans des processus de conception et de production. La littérature distingue avec un niveau de complexité croissante les capacités fonctionnelles, les capacités centrales et les capacités dynamiques (Govind Menon, 2008). Nous considérons que la créativité peut être une capacité organisationnelle complexe susceptible de nourrir les capacités dynamiques d'une organisation en apportant les idées nécessaires à l'évolution et au renouvellement de l'organisation (Napier et Nilsson, 2006 ; Parmentier et Szostak, 2016). Comme les capacités dynamiques, les capacités créatives peuvent être examinées sur le plan des ressources, routines, processus et des facteurs organisationnels pour en comprendre la nature et les mécanismes de construction. Les travaux de Cohendet et Simon (2016) montrent notamment que dans le jeu vidéo, la capacité à renouveler les routines de création est au cœur de la performance de ces



organisations. D'autres travaux examinent le rôle des routines dans le développement de la créativité organisationnelle (Sonenshein, 2014).

Malgré ces travaux phares, de nombreuses questions restent aujourd'hui en suspens, visant à comprendre les fondements, les dynamiques et les antécédents organisationnels de ces capacités créatives. Des questions se posent ainsi sur l'influence de l'environnement sur les capacités créatives d'une organisation, mais aussi sur les dispositifs, technologies, processus et routines qui favorisent l'ouverture (Björk et Magnusson, 2009), l'équipement (Ortmann et Sydow, 2018 ; Rampa et Agogué, 2021), l'agilité, la socialisation (Harrison et Rouse, 2015 ; Koch *et al.*, 2018) et le parcours des idées (Parmentier et al. 2021 ; Beretta, 2019 ; Perry-Smith et Mannucci, 2017). Au-delà des climats créatifs, qui ont un effet positif sur la performance de l'innovation (Dul et Ceylan, 2014), il nous faut aujourd'hui mieux comprendre quelles sont les conditions organisationnelles les plus favorables au développement de la créativité (Ruiz et al., 2021).

L'objectif de ce STAIMS est ainsi de développer de nouvelles perspectives sur la créativité organisationnelle. Il s'agit de développer de nouvelles connaissances sur les antécédents, les mécanismes, les processus, les stratégies et les pratiques qui ont un impact sur la créativité organisationnelle.

Nous accueillons aussi bien les contributions conceptuelles/théoriques qu'empiriques et nous sommes ouverts à toutes les méthodes de recherche : revue systématique, études de cas, QCA, quantitative, méta-analyse, analyse de réseau et analyse de big data. Voici, sans être exhaustif, quelques-unes des questions auxquelles les contributions peuvent répondre :

- Comment les entreprises s'organisent-elles pour stimuler, générer, sélectionner et intégrer des idées et des solutions nouvelles, appropriées, utiles et réalisables ?
- Quels sont les processus, mécanismes et facteurs qui facilitent ou inhibent les capacités organisationnelles créatives ?
- Comment les stratégies, méthodes, équipements et lieux déployés au niveau organisationnel influencent-ils les comportements et actions créatifs des individus et des équipes ?
- Comment gérer l'ouverture pour construire des capacités organisationnelles créatives ?
- Comment utiliser les technologies numériques pour renforcer les capacités organisationnelles créatives ?
- Quels sont les effets des ressources, du temps, des contraintes financières et technologiques sur la créativité organisationnelle ?
- Quels sont les liens entre créativité organisationnelle et la conception de *business model* ?
- Comment le *crowdsourcing* interagit avec la créativité organisationnelle ?
- Quelles sont les pratiques de gestion en action au sein du concept de créativité organisationnelle et des capacités créatives ?
- Comment sont gérées la créativité organisationnelle et les capacités créatives dans les industries créatives et culturelles ?

Parmi les sujets abordés :

- La créativité organisationnelle du point de vue des capacités créatives
- L'ouverture externe et la créativité organisationnelle



- Les mécanismes, pratiques et outils de la gestion des idées
- L'effet de la transformation numérique sur la créativité organisationnelle
- Les relations entre la créativité organisationnelle et l'environnement
- Les lieux, les espaces et la créativité organisationnelle
- L'agilité et la créativité
- Les méthodes de création et de conception
- Les mécanismes de sélection et d'évaluation des idées créatives
- Les perspectives critiques sur la créativité organisationnelle
- La créativité organisationnelle et la temporalité
- Les liens entre capacités d'absorption, capacités dynamiques et capacités créatives
- La créativité au service de la stratégie et la conception de *business models*
- Le rôle du *crowdsourcing* dans les capacités créatives des organisations

Références :

- Beretta, M. (2019). Idea Selection in Web-Enabled Ideation Systems, *Journal of Product Innovation Management*, 36 : 1, 5-23.
- Björk, J. et M. Magnusson (2009). Where Do Good Innovation Ideas Come From? Exploring the Influence of Network Connectivity on Innovation Idea Quality, *Journal of Product Innovation Management*, 26 : 6, 662-670.
- Cohendet, P. et L. Simon (2016). Always Playable: Recombining Routines for Creative Efficiency at Ubisoft Montreal's Video Game Studio, *Organization Studies*, 27 : 3, 614-632
- Dul, J. et C. Ceylan (2014); The Impact of a Creativity-supporting Work Environment on a Firm's Product Innovation Performance, *Journal of Product Innovation Management*, 31 : 6, 1254-1267.
- Govind Menon A. (2008). Revisiting Dynamic Capability », *IIMB Management Review (Indian Institute of Management Bangalor)*, 20 : 1, 22-33.
- Harrison, S.H. et E.D. Rouse (2015). An inductive study of feedback interactions over the course of creative projects, *Academy of Management Journal*, 58 : 2, 375-404.
- Koch, J., M. Wenzel, N.N. Senf et C. Maibier (2018). Organizational Creativity as an Attributional Process: The Case of Haute Cuisine, *Organization Studies*, 39 : 2-3, 251-270.
- Napier, N.K. et M. Nilsson (2006). The Development of Creative Capabilities in and out of Creative Organizations: Three Case Studies, *Creativity & Innovation Management*, 15 : 3, 268-278.
- Ortmann, G. et J. Sydow (2018). Dancing in chains: Creative practices in/of organizations, *Organization Studies*, 39 : 7, 899-921.
- Parmentier, G. et B Szostak (2016). How to build the creative capabilities of an organization, EGOS.
- Parmentier, R., S. Le Loarne-Lemaire et M. Mellard (2021). Do we really judge the book by its cover? Idea selection during start-up weekends, *Research in the Sociology of Organizations*, 75, 231-247
- Perry-Smith, J.E. et P.V. Mannucci (2017). From Creativity to Innovation: The Social Network Drivers of the Four Phases of the Idea Journey, *Academy of Management Review*, 42 : 1, 53-79.
- Rampa, R. et M. Agogué (2021). Developing radical innovation capabilities: Exploring the effects of training employees for creativity and innovation, *Creativity and Innovation Management*, 30 :1, 211-227.



Ruiz, E., C. Anselmo et P. Llerena (2021). Adopting a Creative Device: Between Organizational Creativity and Organizational Innovation, *Journal of Innovation Economics Management*, 101-21.

Sonenshein S. (2014). How organizations foster the creative use of resources, *Academy of Management Journal*, 57 : 3, 814-848.

Teece D.J. (2007). Explicating dynamic capabilities: the nature and microfoundations of (sustainable) enterprise performance, *Strategic Management Journal*, 28: 13, 1319-1350.