

GT- AIMS L'innovation managériale

Membres de l'équipe :

Sandra DUBOULOZ, Université Savoie Mont Blanc, sandra.dubouloz@univ-savoie.fr
(responsable principale)

Maître de conférences à l'Université Savoie Mont-Blanc (IUT Annecy-le-Vieux, département GEA) et membre de l'équipe de recherche « Innovation et développement des organisations » au sein du laboratoire IREGE (Institut de Recherche en Economie et Gestion). Ses travaux portent sur l'innovation managériale, ses antécédents (déterminants et obstacles), ses relations de complémentarité avec d'autres types d'innovations, son processus d'adoption, et son impact sur la performance globale des organisations tant d'un point de vue économique que social. Sa thèse « L'innovation organisationnelle : antécédents et complémentarité. Une approche intégrative appliquée au Lean Management » a été récompensée par le prix FNEGE-AIMS en 2014.

Emilie CANET, PSL, Université Paris-Dauphine, DRM, emilie.canet@dauphine.fr

Maître de conférences à l'Université Paris-Dauphine, membre de l'équipe M-Lab au sein de Dauphine Recherches en Management et membre du Cercle de l'Innovation de la Fondation-Dauphine. Ses travaux portent sur l'innovation managériale, son processus de conception et de diffusion, avec une réflexion sur sa dimension matérielle mais aussi rhétorique dans son appropriation par les acteurs. Elle a soutenu sa thèse « L'innovation managériale de l'invention à la diffusion. Analyse du processus d'établissement d'une innovation managériale à partir du cas de la méthode 5 steps » en 2012.

Philippe GIULIANI, Montpellier Business School, MRM, p.giuliani@montpellier-bs.com

Professeur assistant, membre de Montpellier Research Management, MRM. Ses travaux sont centrés sur l'innovation et plus particulièrement l'innovation managériale et organisationnelle, l'implémentation de ce type d'innovation, les relations avec les autres catégories d'innovation et la relation entre l'innovation managériale et la performance. Il a soutenu sa thèse intitulée « Le processus d'implantation d'une innovation managériale: le cas de l'Animation à Intervalle Court dans la société Schneider Electric en 2014

Albert DAVID, Professeur, PSL, Université Paris-Dauphine, DRM, albert.david@dauphine.fr

Responsable de l'équipe M-Lab au sein de Dauphine Recherches en Management, directeur du master Management de la Technologie et de l'Innovation, directeur de la publication et co-rédacteur en chef de la revue FCS, fondateur et directeur scientifique du Cercle de l'Innovation (Fondation Dauphine), dédié à l'innovation managériale. Ses recherches portent sur la nature et la généalogie des innovations managériales et l'application des théories contemporaines de la conception aux processus d'innovation produit, service ou de management.

Membres associés

Nicolas ARNAUD (Audencia Business School, Nantes, titulaire de la Chaire Innovations Managériales), Cécile AYERBE (Université Nice Sophia Antipolis), Thibaut BARDON (Audencia Business School, Nantes, titulaire de la Chaire Innovation Managériales), Rachel BOCQUET (Université Savoie Mont Blanc), Sandra CHARREIRE PETIT (Université Paris Saclay), Fariborz

DAMANPOUR (Rutgers Business School), Sébastien DAMART (Université Paris-Dauphine), Fabrice GALIA (ESC Dijon Bourgogne), Frédéric LE ROY (Montpellier Business School et Université Montpellier 1), Caroline MOTHE (Université Savoie Mont Blanc), Marc ROBERT (Montpellier Business School),

Description du thème du GT-AIMS « Innovation Managériale »

Mots-clés : innovation managériale, innovation organisationnelle, génération, adoption, diffusion, complémentarité, performance

L'Innovation Managériale (IM) est aujourd'hui considérée comme un facteur explicatif central de la performance des entreprises et la source d'un avantage concurrentiel durable (Hamel, 2006, 2009 ; Le Roy *et al.*, 2013 ; Mol et Birkinshaw, 2009), que celle-ci soit étudiée comme un complément de l'innovation technologique (Battisti *et al.*, 2014 ; Battisti et Iona, 2009 ; Evangelista et Vezzani, 2010 ; Mol et Birkinshaw, 2012) ou comme un phénomène indépendant (Mol et Birkinshaw, 2009). Pourtant, la littérature sur l'IM, aussi qualifiée d'«innovation administrative» (Daft, 1978), «innovation management» (Birkinshaw *et al.*, 2008), «innovation organisationnelle» (Armbruster *et al.*, 2008 ; OCDE, 2005 ; Sanidas, 2005) ou «innovation managériale» (Damanpour et Aravind, 2012), est encore balbutiante ou embryonnaire (Damanpour et Aravind, 2012 ; Volberda *et al.*, 2013). Malgré un regain d'intérêt académique pour ce type particulier d'innovation depuis l'article séminal de Birkinshaw *et al.* (2008), l'IM demeure sous-explorée tant d'un point de vue conceptuel qu'empirique, notamment par rapport à l'innovation technologique. Si les numéros spéciaux des revues EMR, ICC, RFG etc... ont contribué en partie à combler ce vide, il reste beaucoup à faire pour aboutir à une véritable théorie de l'innovation organisationnelle (Damanpour, 2012).

Birkinshaw *et al.* (2008) proposent une définition de l'IM, largement retenue dans les travaux (Ganter et Hecker, 2013 ; Vaccaro *et al.*, 2012 ; Volberda *et al.*, 2013 ; Volberda *et al.*, 2014) et entendue comme «la génération et l'implémentation d'une pratique, d'un procédé, d'une structure, d'une technique managériale nouvelle par rapport à l'état de l'art et destinée à permettre l'atteinte des objectifs organisationnels». Alänge *et al.* (1998) la distinguent clairement de l'innovation technologique parce que, d'une part, elle ne contient pas d'éléments technologiques en tant que tels (Edquist *et al.*, 2001) et d'autre part, elle se réfère avant tout à la sphère sociale de l'entreprise (Evan, 1966 ; Le Roy *et al.*, 2013). Concernant la notion de nouveauté, centrale dans la définition de l'IM, celle-ci présente un caractère relatif ou «situationnel» (Tornatzky et Fleischer, 1990) qui ne se limite pas forcément à «une nouveauté par rapport à l'état de l'art». D'ailleurs, la majorité des recherches sur l'adoption d'IM au niveau de l'entreprise retient une notion de nouveauté relative à l'organisation adoptante (Damanpour et Schneider, 2009) et non à l'état de l'art. Ce degré de nouveauté s'inscrit dans l'approche «interprétative» qui privilégie le sens donné par les acteurs. Ainsi, si les pratiques, procédés, structures ou techniques managériales sont perçus comme nouveaux par l'organisation et ses membres, alors il s'agit bien d'une IM même si elle peut être perçue comme une imitation par d'autres acteurs (Van de Ven, 1986).

Ce groupe thématique AIMS a pour vocation de :

- Construire une communauté scientifique française autour du thème de l'IM et ainsi devenir un carrefour de réflexion et de recherche autour de ce thème. Ce groupe thématique représente une des étapes de cette construction déjà amorcée au travers de divers événements (cf. activités antérieures).
- Contribuer au développement des connaissances sur ce type spécifique d'innovation qu'est l'IM. Il s'agit à la fois de participer à une meilleure identification des conditions et raisons de son émergence, son adoption et sa diffusion au sein des

organisations mais aussi d'analyser ses effets sur les performances économique, sociale, environnementale des entreprises. De plus, une compréhension fine des processus de génération et d'adoption des IM demeure nécessaire. Enfin, la nature des relations qu'entretiennent les IM avec les autres types d'innovations nécessite d'être approfondie. L'ensemble des contributions pourra participer également à une clarification du concept d'IM qui est encore marqué par de nombreuses ambiguïtés.

- Confronter les connaissances, voire les expériences sur les IM.

Les enjeux sont autant scientifiques que managériaux. En effet, à l'heure où de nombreuses organisations et politiques tant régionales que nationales mènent des réflexions et des actions concernant « l'usine du futur », l'entreprise du futur, le renouvellement des pratiques de management pour construire les projets d'entreprises de demain, les enjeux de la compréhension des mécanismes d'émergence, de développement, d'identification du potentiel tant destructeur que créatif des IM sont primordiaux. Les managers doivent au maximum les identifier pour mieux les soutenir, les concrétiser et les maîtriser.

Les axes de recherche suivants sont suggérés pour l'appel à contribution :

- **Emergence de l'innovation managériale**

Les raisons de l'émergence ou de la génération d'une IM restent relativement floues. Elles s'appuient très largement sur une perspective rationnelle qui considère que les organisations confrontées à un problème souhaitent améliorer leur performance et décident donc d'innover (Birkinshaw *et al.*, 2008). Il est intéressant d'approfondir cette perspective pour mieux comprendre la manière dont les organisations introduisent de nouvelles manières de manager et les facteurs susceptibles d'influencer cette émergence. Un tel questionnement permettrait d'interroger plusieurs aspects : Quelle place accorder à la rationalité dans l'émergence de l'innovation ? Quelle est l'influence de l'environnement ? Et plus particulièrement, quels rôles jouent les différents acteurs dans ce processus ? Cette dernière question permet de soulever le rôle d'acteurs dits externes (Birkinshaw *et al.*, 2008 ; Mol et Birkinshaw, 2009, 2014) tels que les consultants ou académiques (David, 2013) comme encore celui d'acteurs dits internes : top-management, opérationnels, etc.

Cette problématique d'émergence inclut les phases d'invention : qui sont les agents internes et externes à l'œuvre dans les processus de conception d'innovations managériales ? Comment raisonnent-ils ? De quelle façon combinent-ils des briques de connaissance existantes pour produire des concepts inédits ? Peut-on distinguer des intensités pour l'innovation managériale : incrémental et radical. Une forme d'ambidextrie entre explorer et exploiter marque t'elle ces processus d'invention, peu explorés jusqu'ici par la littérature académique en management (David, 2015) ?

- **Les dynamiques d'innovation managériale : adoption, diffusion, abandon, reconfiguration...dimension humaine et rôle des acteurs...**

Si toute innovation est dans un premier temps générée, elle est ensuite adoptée par l'organisation qui l'a générée ou par une autre organisation (Damanpour, 2014). Selon Damanpour (2014), la génération et l'adoption d'une innovation représentent des processus distincts, conduits par des acteurs distincts, à des niveaux d'analyse différents.

Alors que le processus de génération d'une IM a fait l'objet d'une analyse approfondie (Birkinshaw *et al.*, 2008), celui relatif à l'adoption d'une IM n'a, quant à lui, que très rarement été étudié. Et lorsque le processus d'adoption d'une IM est abordé, il est considéré comme étant identique à celui modélisé pour l'innovation technologique (Damanpour et Aravind, 2012) alors même que les attributs respectifs de ces deux types d'innovations diffèrent en de nombreux points (Dubouloz, 2013). Ainsi, l'adoption d'une IM est envisagée comme un

processus purement séquentiel et linéaire et nettement marqué par une perspective rationnelle. Ce caractère linéaire, séquentiel, rationnel, universel et intra-organisationnel (se limitant aux acteurs internes) du processus d'adoption peut être questionné au regard notamment des perspectives institutionnelles (Abrahamson, 1991 ; DiMaggio et Powell, 1983) et culturelles (Zbaracki, 1998). Dès lors, plusieurs questions peuvent être soulevées : Quelles influences peuvent avoir les acteurs externes dans l'adoption d'une IM ? Leur influence peut-elle varier en fonction des phases du processus d'adoption d'une IM ? L'adoption d'une IM étant reconnue comme un processus collectif, long et complexe, lié à l'apprentissage et survenant selon des cycles imbriqués et répétés (Alter, 2010 ; Charreire-Petit, 2003 ; Scozzi et Garavelli, 2005 ; Zbaracki, 1998), la succession linéaire de différentes phases allant de la décision d'adopter une IM à la pérennisation de son usage ne peut-elle pas être remise en question ? Les acteurs tant internes qu'externes étant la plupart du temps entendus comme des groupes homogènes (Zbaracki, 1998), la différenciation de leurs rôles ne pourrait-elle pas permettre d'affiner notre compréhension du processus d'adoption d'une IM ? Par exemple, qu'en est-il du rôle joué par les top-managers, managers de proximité ou autres salariés selon les phases du processus d'adoption, tant du point de vue de leurs actions que de leurs discours (Zbaracki, 1998) ? Certains acteurs ne sont-ils pas susceptibles de jouer un rôle plus déterminant sur les adaptations et reconfigurations des IM ?

Globalement, l'analyse des dynamiques d'IM au cours du temps, incluant aussi bien leur adoption, leur diffusion, leur abandon, leur reconfiguration ou leur réintroduction, présente un réel intérêt pour aboutir à une meilleure compréhension de ces phénomènes complexes.

- **Les antécédents de l'innovation managériale**

Les connaissances sur les facteurs qui favorisent (leviers) ou freinent (obstacles) l'adoption et la diffusion d'une IM restent encore limitées (Mol et Birkinshaw, 2012). Du point de vue des leviers, les antécédents dits internes, notamment structurels et les caractéristiques des managers ont été les plus largement examinés (Damanpour et Aravind, 2012). Du point de vue des obstacles, à l'exception de quelques travaux (Dubouloz, 2013 ; Madrid-Guijarro *et al.*, 2009), ceux-ci restent appréhendés selon une conception strictement technologique. Dans ce cadre, les barrières relatives au coût de l'innovation et au manque de ressources ont été le plus souvent mises en évidence. Malgré leur fort pouvoir explicatif, ces facteurs internes peinent à expliquer toute l'hétérogénéité des stratégies d'IM des entreprises. Il semble donc nécessaire d'approfondir une telle conception pour s'intéresser à d'autres facteurs internes (par exemple, ceux relatifs à la gestion des ressources humaines) et externes (Damanpour et Aravind, 2012 ; Dubouloz et Bocquet, 2013 ; Mohnen *et al.*, 2008). Les attributs des IM pourraient également influencer leur taux et leur rapidité de diffusion et d'adoption (Damanpour et Schneider, 2009 ; Rogers, 1995).

- **IM & performance**

L'innovation managériale est présentée comme un levier de la performance de l'organisation compte tenu de sa complémentarité avec l'innovation technologique (Battisti *et al.*, 2014 ; Battisti et Iona, 2009 ; Evangelista et Vezzani, 2010 ; Mol et Birkinshaw, 2012) ou comme phénomène indépendant (Mol et Birkinshaw, 2009). Dans ce cadre, il semble légitime et nécessaire de s'interroger sur les conditions dans lesquelles l'innovation managériale est facteur de performance (Heij *et al.*, 2012). Dans une vision intégrative de l'innovation (Bocquet et Dubouloz, 2015), cette analyse sous l'angle de la performance peut conduire à une meilleure compréhension du lien entre l'IM et d'autres types d'innovations, notamment technologiques. La nature du lien suscite encore de nombreux questionnements. Les différents types d'innovation doivent-ils être introduits de manière synchrone ou séquentielle pour une performance accrue ? Si le modèle synchrone doit être préféré, quel mix d'innovations peut garantir les effets de complémentarité pour accroître ladite performance ? En revanche, s'il convient de privilégier le modèle séquentiel, existe-t-il un

ordre d'introduction optimal ? Une perspective processuelle pourrait permettre de préciser comment les IM se combinent aux autres types d'innovations au fil du temps (Hollen *et al.*, 2013).

Les motivations pour adopter des IM varieraient selon que les organisations soient des « adoptants précoces » ou « tardifs » : la démarche serait plutôt d'ordre rationnel pour les premiers et davantage motivée par des facteurs institutionnels pour les seconds (Tolbert et Zucker, 1983). Dès lors, dans quelle mesure ces modes ou timing de décision pourraient-ils avoir des conséquences différentes en termes de performance ?

Au-delà de la performance économique et financière des organisations, il semble également nécessaire d'aborder l'effet des IM sur d'autres formes de performances, telles que les performances sociale, environnementale voire sociétale des organisations.

- **De nouveaux modes de management, de nouvelles organisations du travail pour un nouveau regard sur l'IM**

Si la Gestion Prévisionnelle des Emplois et Compétences, le Toyotisme, le Lean Management, la résolution de problème par les salariés, les structures divisionnelles ou matricielles sont parmi les IOM les plus remarquables et citées (Hamel, 2006), de nouvelles pratiques de management tendant à favoriser la créativité, l'intrapreneuriat, la flexibilité, la transversalité, l'intelligence collective, voient le jour et sont aujourd'hui données comme des IM d'avenir (Dufour et Andiappan, 2013 ; Le Roy *et al.*, 2013). On observe, en effet, l'émergence voire la diffusion de nombre d'IM aux noms parfois séduisants mais dont les fondements nécessitent des éclaircissements scientifiques : l'entreprise libérée (Getz et Carney, 2013), le « *teaming* » (Edmondson, 2008), l'innovation ouverte (Chesbrough, 2006), l'innovation participative ou « *employee driven innovation* » (Kesting et Ulhøi, 2010 ; Teglberg-Lefèvre, 2010) les communautés de pratiques, les *fab labs*, le design management (Chaptal de Chanteloup, 2011), les pratiques de *mindfulness* en management, les nouveaux systèmes d'évaluation des managers par les salariés, la fixation des rémunérations par les intéressés... Si ces IM suscitent aujourd'hui un intérêt croissant de la part des entreprises et acteurs chargés de les accompagner vers l'excellence organisationnelle et managériale, elles ne se traduisent pas toujours dans les faits par les résultats escomptés. Des travaux sont ainsi notamment nécessaires pour confirmer ou infirmer leur efficacité et contribution à la performance globale des entreprises. Quelles sont les conditions nécessaires pour que ces IM contribuent à la performance des entreprises ? Mais au-delà de cette question centrale, d'autres réflexions peuvent également être menées autour des questions suivantes : Quels sont les enjeux humains de ces IM ? Quelle est l'influence des caractéristiques individuelles des décideurs ou autres acteurs internes et externes dans l'émergence, l'adoption de ces IM ? Comment ces IM font sens au sein des organisations ?

Cette liste ne se veut pas exhaustive, et les participants sont invités à étudier d'autres questions autour des IM. Tous types de contributions sont encouragés, aussi bien à dominante théorique qu'empirique. De même, une diversité d'approches méthodologiques sera privilégiée. On peut citer, en complément des grandes thématiques citées :

- histoire et généalogie des innovations managériales
- approches institutionnelles de l'IM et systèmes de légitimité
- modèles d'adoption et de diffusion des IM
- régimes de conception et logiques d'invention à l'œuvre dans la génération des IM

- acteurs de l'innovation managériale (académie, consultants, managers, institutions,...)
- nature, statut et rôle des IM dans des secteurs spécifiques (par exemple, banque et assurance, organisations sociales et solidaires, institutions politiques, etc.)
- aspects philosophiques, éthiques, moraux de l'IM

Projet du GT-AIMS dans la durée

	Evènements et animations dans le cadre de la conférence	Autres évènements et animations
2017	<ul style="list-style-type: none"> - Session thématique « Innovation Managériale » - Table ronde « innovations et analyse critique autour de l'entreprise libérée » introduite par Albert David avec des entreprises dites libérées et des chercheurs. - « un 5 à 7 » autour de l'innovation managériale en fin de conférence AIMS (du style « café philo » dans un bar sympa de Lyon) 	<ul style="list-style-type: none"> - Workshop au sein d'une des institutions des membres organisateurs ou membres associés (Université Paris-Dauphine, Université Savoie Mont-Blanc, Montpellier Business School, Audencia Business School, Nantes, Burgundy School of Business - Paris – Dijon...)
2018	<ul style="list-style-type: none"> - Session thématique « Innovation Managériale » - « un 5 à 7 » autour de l'innovation managériale en fin de conférence 	<ul style="list-style-type: none"> - Expérimentation inter-laboratoires sur le thème de l'innovation managériale dont les résultats pourraient être présentés lors de la conférence AIMS suivante
2019	<ul style="list-style-type: none"> - Session thématique « Innovation Managériale » - Table ronde avec des entreprises et des chercheurs sur un thème d'actualité autour de l'innovation managériale favorisant l'intervention d'entreprises issues du tissu local. - « un 5 à 7 » autour de l'innovation managériale en fin de conférence 	<ul style="list-style-type: none"> - Organisation d'un atelier de créativité autour de l'innovation managériale (conception de solutions à partir de problèmes de management rencontrés par des entreprises présentes)
2020	<ul style="list-style-type: none"> - Session thématique « Innovation Managériale » - « un 5 à 7 » autour de l'innovation managériale en fin de conférence 	
Autres	<ul style="list-style-type: none"> - Proposition de séances plénières avec des chercheurs internationaux sur la thématique de l'innovation managériale (Ex : Fariborz DAMANPOUR, Rutgers Business School) 	<ul style="list-style-type: none"> - Invitation des membres du GT-AIMS « Innovation Managériale » à différents évènements organisés au sein des différentes institutions participantes au GT

Activités antérieures portées par l'équipe sur la thématique de l'innovation managériale

- **Session Thématique lors de la conférence AIMS 2016**

L'équipe a été à l'origine du lancement d'une Session Thématique sur l'innovation managériale lors de la conférence AIMS 2016. Celle-ci a très bien été accueillie et a été source d'un intérêt certain. En effet, selon les organisateurs de la conférence AIMS à Hammamet, elle a fait partie des STAIMS qui ont suscité le plus de soumissions (26 soumissions). Fort de ce premier succès et au regard de l'intérêt grandissant des recherches sur cette thématique longtemps restée au second plan dans le champ des recherches en

management de l'innovation, il nous semble opportun et pertinent d'installer et soutenir plus durablement les interactions des collègues intéressés par cette thématique. Par ailleurs, les évolutions récentes concernant les nouvelles pratiques de management, dont certaines portent des noms aussi séduisants que questionnants (« l'entreprise libérée », « l'organisation digitale », « l'innovation ouverte », les pratiques sportives ou de méditation en pleine conscience appliquées au management) relancent encore davantage les débats et recherches sur ce phénomène d'innovation managériale.

- **“Managerial and organizational innovation workshop” organisé par l'IREGE (Université Savoie Mont Blanc) les 9 et 10 juin 2016 en présence de Fariborz DAMANPOUR (Rutgers Business School, Newark, US) et des membres de notre équipe GT-AIMS « Innovation Managériale »**



7 recherches sur l'innovation managériale ont été sélectionnées et présentées lors de ce workshop en complément d'une conférence réalisée par Fariborz Damanpour, dont les travaux dans le champ de l'innovation font l'objet d'une production soutenue depuis sa publication phare en 1991 dans *Academy of Management Journal* (Damanpour, 1991) jusqu'à ses plus récents travaux sur l'innovation managériale (Damanpour, 2014 ; Damanpour et Aravind, 2012). Ce workshop a été l'occasion d'échanges très riches et à donner l'opportunité à plusieurs chercheurs d'envisager des projets de recherche en collaboration (nationale et internationale) sur le thème qui nous anime tous : l'innovation managériale.

- **Conférence thématique «Management innovation : new borders for a new concept. » organisée par Montpellier Business School les 9 et 10 juillet 2015 en présence des experts mondiaux de l'innovation managériale, F. Damanpour, J. Birkinshaw et H. Volberda et des membres de notre équipe GT-AIMS « Innovation Managériale »**

Cette conférence, composée de sessions plénières de très grande qualité animées par les trois experts mondiaux de l'innovation managériale cités ci-dessus, mais aussi de tables rondes et d'ateliers a également vu naître notre projet de soumission d'une STAIMS « Innovation Managériale » et notre volonté de créer une communauté française autour de cette thématique.

- **Session Focus « Etre chercheur et inventeur en management : méthodologies et études de cas » dans le cadre de l'AIMS 2015 à l'Université Paris-Dauphine le 5 juin 2015, soutenue par le Cercle de l'Innovation de l'Université Paris-Dauphine**

Cette session Focus de l'AIMS était centrée sur le processus d'invention des IM. Elle avait pour objectif de montrer qui en sont les acteurs et comment ils raisonnent et permettait de discuter la place des chercheurs en management dans l'innovation managériale. Elle a été l'occasion de donner la parole aux membres du Cercle de l'Innovation, dont Albert David assure la direction scientifique, qui ont témoigné sur la mise au point et l'expérimentation d'innovations managériales dans leur organisation. Les travaux menés dans le cadre du Cercle de l'Innovation, qui a mis en place un Observatoire de l'Innovation managériale, pourront être présentés dans les différents workshops organisés par le GT-AIMS.

Valorisation des travaux

Les travaux et les activités réalisés dans le cadre du Groupe Thématique AIMS « Innovation managériale » seront mis en valeur selon trois axes principaux :

- **Production académique** : par la publication de recherches académiques dans des revues scientifiques à comité de lecture, voire des numéros spéciaux dédiés à cette

thématique dans ces mêmes revues scientifiques (exemple : numéro spécial Revue Française de Gestion N° 235 de août-septembre 2013 dans lequel 6 membres du GT-AIMS « Innovation Managériale » ont publié) ou des ouvrages académiques. L'objectif est ici de développer les connaissances académiques sur la thématique du GT-AIMS.

- **Rapprochement recherche académique et monde professionnel** : au travers de présentations médiatisées, de contribution dans des revues professionnelles ou dans des cénacles entrepreneuriaux. L'objectif, par ce biais, est de donner une valeur ajoutée aux résultats de la recherche académique et de mettre à disposition de l'entreprise et plus généralement du monde socio-économique les connaissances disponibles relatives à l'émergence, l'actualité, la mise en œuvre de l'innovation managériale. Le rapprochement de la recherche académique et du monde professionnel pourra également se traduire par « l'actionalisation » de la recherche sur la thématique innovation managériale. Cet objectif peut être atteint au travers d'activités de conseil, réalisées directement auprès des entreprises ou plus généralement des organisations. Cette dimension nous paraît fondamentale au moment où les entreprises françaises déclarent que près de la moitié des innovations qu'elles mettent en œuvre sont des innovations de natures organisationnelle et managériale. A partir de leur expertise, les membres du Groupe Thématique ont un rôle majeur à jouer dans l'identification, la production et la diffusion des innovations managériales au plus près des entreprises et du monde socio-économique. Ceci suppose une activité de collaboration permettant la co-production de savoirs entre experts académiques et praticiens d'entreprises.
- **L'innovation managériale dans l'enseignement** : par le développement d'enseignements sur la thématique innovation managériale dans des cursus diplômants de haut niveau, type MBA et Master, par la production d'études de cas pédagogiques (exemples : études de cas issues de la Chaire Innovations Managériales développée par Audencia Business School et dont Nicolas Arnaud et Thibaut Bardon, membres associés de ce GT-AIMS, sont titulaires). La mise en place d'une offre de formation professionnelle intra et inter entreprise est également un moyen potentiel.

Bibliographie indicative

- Abrahamson, E. (1991), "Managerial Fads and fashions: the diffusion and refection of innovations", *Academy of Management Review*, vol. 16, n°3, p.586-612.
- Alänge, S., Jacobson, S. et Jarnehammar, A. (1998), "Some aspects of an analytical framework for studying the diffusion of organizational innovations", *Technology Analysis & Strategic management*, vol. 10, n°1, p.3-19.
- Alter, N. (2010), *L'innovation ordinaire*, Paris, PUF
- Armbruster, H., Bikfalvi, A., Kinkel, S. et Lay, G. (2008), "Organizational innovation: The challenge of measuring non-technical innovation in large-scale surveys", *Technovation*, vol. 28, n°10, p.644-657.
- Battisti, G., Colombo, M. G. et Rabbiosi, L. (2014), "Simultaneous versus sequential complementarity in the adoption of technological and organizational innovations: the case of innovations in the design sphere", *Industrial and Corporate Change*, vol.
- Battisti, G. et Iona, A. (2009), "The intra-firm diffusion of complementary innovations: Evidence from the adoption of management practices by British establishments", *Research Policy*, vol. 38, n°8, p.1326-1339.

- Birkinshaw, J., Hamel, G. et Mol, M. J. (2008), "Management innovation", *Academy of Management Review*, vol. 33, n°4, p.825-845.
- Bocquet, R. et Dubouloz, S. (2015), "Fariborz DAMANPOUR : De l'innovation dans les organisations à l'innovation managériale", in E. E. Collection Les Grands Auteurs (éds.), Les grands auteurs en management de l'innovation, Dirigé par Thierry BURGER-HELMCHEN, Patrick COHENDET et Caroline HUSSLER
- Chaptal de Chanteloup, C. (2011), Le design-management stratégique et opérationnel,
- Charreire-Petit, S. (2003), "Les innovations en tant qu'objets d'apprentissage organisationnel : une mise en perspective", *XIIème Conférence de l'Association Internationale de Management Stratégique Les Côtes de Carthage*,
- Chesbrough, H. (2006), "Open Innovation: A new paradigm for understanding industrial innovation", in W. V. J. W. Edited by Henry Chesbrough (éds.), *Open Innovation: Researching a new paradigm*, Oxford University Press
- Daft, R. (1978), "A Dual-Core Model of Organizational Innovation", *The Academy of Management Journal*, vol. 21, n°2, p.193-210.
- Damanpour, F. (1991), "Organizational Innovation: A meta-analysis of effects of determinants and moderators ", *Academy of Management Journal*, vol. 34, n°3, p.555-590.
- Damanpour, F. (2012), "Footnotes to research on managerial innovation", *EURAM Mini-conference on Management Innovation*, Rotterdam,
- Damanpour, F. (2014), "Footnotes to research on management innovation", *Organization Studies*, vol. 35, n°9, p.1265-1285.
- Damanpour, F. et Aravind, D. (2012), "Managerial Innovation: Conceptions, Processes, and Antecedents", *Management & Organization Review*, vol. 8, n°2, p.423-454.
- Damanpour, F. et Schneider, M. (2009), "Characteristics of Innovation and Innovation Adoption in Public Organizations: Assessing the Role of Managers", *Journal of Public Administration Research & Theory*, vol. 19, n°3, p.495-522.
- David, A. (2013), "La place des chercheurs dans l'innovation managériale ", *Revue Française de Gestion*, vol. 6, n° 235, p. 91-112.
- David, A. (2015), "Understanding the invention phase of management innovation: a design theory perspective", *EURAM SIG Innovation Theory and Management (Re)foundations*, Mines ParisTech, november
- DiMaggio, P. J. et Powell, W. W. (1983), "The iron cage revisited: Institutional isomorphism and collective rationality in orgnizational fields", *American Sociological Review*, vol. 48, n°2, p.147-160.
- Dubouloz, S. (2013), "Les barrières à l'innovation organisationnelle : Le cas du Lean Management", *Management International / International Management / Gestión Internacional*, vol. 17, n°4, p.121-144.
- Dubouloz, S. et Bocquet, R. (2013), "Innovation organisationnelle : S'ouvrir pour innover plus", *Revue Française de Gestion*, vol. 39, n°235, p.129-147.
- Dufour, L. et Andiappan, M. (2013), "Les innovations en management des ressources humaines", in P. Dunod (éds.), *L'innovation managériale*, coordonné par Annabelle Jaouen et Frédéric Le Roy,
- Edmondson, A. C. (2008), *Teaming: How Organizations Learn, Innovate, and Compete in the Knowledge Economy*, P. Wiley,
- Edquist, C., Hommen, L. et McKelvey, M. (2001), *Innovation and employment: Process versus product innovation*, Cheltenham: Edward Elgar.
- Evan, W. M. (1966), "Organizational lag", *Human Organizations*, vol. 25, p.51-53.
- Evangelista, R. et Vezzani, A. (2010), "The economic impact of technological and organizational innovations. A firm-level analysis", *Research Policy*, vol. 39, p.1253-1263.
- Ganter, A. et Hecker, H. (2013), "Deciphering antecedents of organizational innovation", *Journal of Business Research*, vol. 66, n°5, p.575-584.

- Getz, I. et Carney, B. M. (2013), Liberté et Cie : quand la liberté des salariés fait le bonheur des entreprises, Champs Essais.
- Hamel, G. (2006), "The Why, What, and How of Management Innovation", *Harvard Business Review*, vol. 84, n°2, p.72-84.
- Hamel, G. (2009), "Management innovation", *Leadership Excellence*, vol. 26, n°5,
- Hollen, R. M. A., Van Den Bosch, F. A. J. et Volberda, H. W. (2013), "The Role of Management Innovation in Enabling Technological Process Innovation: An Inter-Organizational Perspective", *European Management Review*, vol. 10, n°1, p.35-50.
- Kesting, P. et Ulhøi, J. P. (2010), "Employee-driven innovation: extending the license to foster innovation", *Management Decision*, vol. 48, n°1, p.65-84.
- Le Roy, F., Robertson, P. L. et Giuliani, P. (2013), "L'innovation managériale. Généalogie, défis et perspectives", *Revue Française de Gestion*, vol. 6, n° 235, p. 77-90.
- Madrid-Guijarro, A., Garcia, D. et Van Auken, H. (2009), "Barriers to Innovation among Spanish Manufacturing SMEs", *Journal of Small Business Management*, vol. 47, n°4, p.465-488.
- Mohnen, P., Palm, F., Van der Loeff, S. et Tiwari, A. (2008), "Financial Constraints and Other Obstacles: are they a Threat to Innovation Activity?", *De Economist*, vol. 156, n°2, p.201-214.
- Mol, M. J. et Birkinshaw, J. (2009), "The sources of management innovation: When firms introduce new management practices", *Journal of Business Research*, vol. 62, n°12, p.1269-1280.
- Mol, M. J. et Birkinshaw, J. (2012), "Relating management innovation to product and process innovation: private rents versus public gains", in A. S. E. D. Tyrone S. Pitsis (éds.), *Handbook of Organizational and Managerial Innovation*, Edward Elgar Publishing
- Mol, M. J. et Birkinshaw, J. (2014), "The Role of External Involvement in the Creation of Management Innovations", *Organization Studies*, vol. 35, n°9, p.1287-1312.
- OCDE (2005), La mesure des activités scientifiques et technologiques : principes directeurs proposés pour le recueil et l'interprétation des données sur l'innovation technologique. ,Manuel d'Oslo.
- Rogers, E. (1995), *Diffusion of innovations*, New York : Free Press.
- Sanidas, E. (2005), *Organizational innovations and economic growth: Organosis and growth of firms, sectors, and countries*, C. E. Elgar, Cheltenham: Edward Elgar.
- Scozzi, B. et Garavelli, C. (2005), "Methods for modeling and supporting innovation processes in SMEs", *European Journal of Innovation Management*, vol. 8, n°1, p.120-137.
- Teglborg-Lefèvre, A.-C. (2010), "Modes of approach to employee-driven innovation in France: an empirical study", *Transfer: European Review of Labour and Research*, vol. 16, n°2, p.211-226.
- Tolbert, P. S. et Zucker, L. G. (1983), "Institutional sources of change in the formal structure of organizations: The diffusion of civil service reform, 1880-1935", *Administrative Science Quarterly*, vol. 28, n°1, p.22-39.
- Tornatzky, L. et Fleischer, M. (1990), *The process of technological innovation*,
- Vaccaro, I. G., Jansen, J. J. P., Van Den Bosch, F. A. J. et Volberda, H. W. (2012), "Management Innovation and Leadership: The Moderating Role of Organizational Size", *Journal of Management Studies*, vol. 49, n°1, p.28-51.
- Van de Ven, A. H. (1986), "Central problems in the management of innovation", *Management Science*, vol. 32, n°5, p.590-607.
- Volberda, H. W., Van Den Bosch, F. A. J. et Heij, C. V. (2013), "Management Innovation: Management as Fertile Ground for Innovation", *European Management Review*, vol. 10, n°1, p.1-15.
- Volberda, H. W., Van Den Bosch, F. A. J. et Mihalache, O. R. (2014), "Advancing Management Innovation: Synthesizing Processes, Levels of Analysis, and Change Agents", *Organization Studies*, vol. 35, n°9, p.1245-1264.
- Zbaracki, M. J. (1998), "The Rhetoric and Reality of Total Quality Management", *Administrative Science Quarterly*, vol. 43, n°3, p.602-636.