XXVIIème CONFERENCE ANNUELLE DE L'AIMS

REDEFINIR LA STRATEGIE AU-DELA DE LA COOPERATION ET DE LA CONCURRENCE

MONTPELLIER - 6, 7 et 8 juin 2018

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.

La XXVIIème édition de la conférence annuelle est **organisée cette année par l'Université de Montpellier (Institut Montpellier Management et IAE de Montpellier) et Montpellier Business School**. Elle se tiendra du **6 au 8 juin** dans les locaux de l'Institut Montpellier Management pour la conférence, et dans les locaux de Montpellier Business School pour l'atelier doctoral.

La XXVIIème Conférence de l'AIMS sera ouverte au large éventail de thèmes de recherche habituels de l'association : management, stratégie et organisation. **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.**

Depuis plusieurs années, la conférence annuelle propose un thème sur lequel l'AIMS encourage les participants à proposer une contribution – sans que ce thème soit restrictif ; les communications pouvant ne pas traiter de ce sujet.

Le thème de **l'édition 2018 est « Redéfinir la stratégie au-delà de la coopération et de la concurrence ».** Les propositions de communication traitant des problématiques ci-dessous seront appréciées, sans que cette liste ne soit exhaustive :

- Comment les stratégies performantes intègrent-elles la dualité entre coopération et concurrence ?
- Dans quelle mesure la combinaison de la coopération et de la concurrence peut-elle favoriser l'innovation technologique et stratégique ?
- Quels sont les défis managériaux résultants de la combinaison de la coopération et de la concurrence ?
- En quoi la combinaison de la coopération et de la concurrence questionne-t-elle les frontières des organisations ?
- Comment les entreprises peuvent-elles redéfinir les règles du jeu (et les standards) de leur écosystème par la combinaison de la coopération et de la concurrence ?

LES ST-AIMS

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

Quatorze ST-AIMS sont ouvertes pour la conférence de 2018 :

- ST-AIMS 1 : **Activisme et organisation : comment s'organisent les nouveaux mouvements sociaux et que peuvent-ils nous apprendre ?**
- ST-AIMS 2 : **Approches créatives et critiques de l'apprentissage et de la formation au management**
- ST-AIMS 3 : **Coopetition, Ecosystems, Networks and Alliances**
- ST-AIMS 4 : **Coworkers, makers, hackers : De nouveaux entrepreneurs ? innovateurs ? managers ?**
- ST-AIMS 5 : **Contributions cliniques et critiques à l'étude du travail, du management et de la stratégie**
- ST-AIMS 6 : **Développement durable, RSE et territoire, quelle(s) proximité(s) ?**
- ST-AIMS 7 : **Economie collaborative et plateformes - *business models*, gouvernance et dynamiques d'institutionnalisation**
- ST-AIMS 8 : **Innovation managériale et Open Innovation : quelles voies de recherche ?**
- ST-AIMS 9 : **Les mutations du système alimentaire au prisme du management**
- ST-AIMS 10 : **Nouvelles formes de contrôle à l'ère des organisations autonomes et décentralisées**
- ST-AIMS 11 : **Management en Afrique**
- ST-AIMS 12 : **Stratégie et Entrepreneuriat : pour une fertilisation croisée ?**
- ST-AIMS 13 : **Trajectoires d'innovations**
- ST-AIMS 14 : **Valeur(s) des ressources, des compétences et des capacités organisationnelles**

Les informations détaillées sur chacune des ST-AIMS sont présentées à partir de la page 9 de ce document et téléchargeables dans des fichiers séparés sur le site de l'AIMS.

Pour soumettre une communication à une ST-AIMS :

- **le numéro et titre de la ST-AIMS doivent figurer immédiatement après le titre de la communication.**
- **au moment du téléchargement, vous devez sélectionner la ST-AIMS où vous souhaitez soumettre votre communication.**

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

Les formats de contribution attendus : communications et tables rondes

Les communications ont pour but d'apporter une contribution significative d'un point de vue théorique et/ou empirique ou de présenter un propos d'étape d'une recherche non encore achevée, originale et prometteuse. Ces communications peuvent être soumises en anglais. **Le titre et le résumé de la communication devront être traduits en français après acceptation.** Ces communications font l'objet de présentations et discussions lors des sessions de la conférence.

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

Les soumissions de tables rondes sont présentées dans **un document de synthèse d'une douzaine de 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 et/ou méthodologique. Elles montrent la complémentarité qu'apporte chaque intervenant dans le débat relatif au thème traité. La partie suivante concerne les contributions de chacun des intervenants. Celles-ci peuvent prendre la forme d'un résumé étendu. La dernière page expose le déroulement envisagé (1h20 par table ronde comprenant au moins 30 minutes de discussion).

Les propositions de tables rondes 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 connaissances original et d'actualité

La conférence est un lieu de confrontation scientifique et le Conseil Scientifique de l'AIMS sera attentif à ce que les communications proposées, pour lesquelles s'effectue **un rigoureux travail d'évaluation**, représentent un réel apport de connaissances pour les participants à la conférence. À ce titre :

- Les communications proposées 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 évaluateurs de l'AIMS.

- Le Conseil Scientifique sera particulièrement attentif à la qualité des évaluations transmises aux auteurs. Les présentations des propositions évaluées et retenues seront regroupées, dans la mesure du possible, en fonction de leur thématique.

Les communications proposées ne doivent pas avoir été publiées à la date de soumission. Si une soumission dans une revue est en cours lors de la proposition à la conférence de l'AIMS, cela sera précisé en note de bas de page attachée au titre de la communication. Si, pour tout ou partie de leur contenu, les communications ont été présentées lors de colloques, conférences ou journées de recherche, cela sera également indiqué en note de bas de page attachée au titre de la communication, en identifiant les contextes de présentation (nature de la manifestation, lieu, date).

L'atelier doctoral

Comme chaque année, la conférence débutera par l'atelier doctoral qui aura lieu à Montpellier Business School. Cet atelier a pour but de faire progresser le doctorant dans son travail de thèse en bénéficiant des conseils d'enseignants chercheurs confirmés. Il lui permet de présenter son projet et les principales questions qu'il se pose, tant d'un point de vue théorique, que conceptuel ou méthodologique.

- **Le séminaire doctoral** : envoi des propositions à l'adresse atelier.doctoral@strategie-aims.com au plus tard le **22 janvier 2018**. Les conditions et le formulaire de candidature sont téléchargeables sur le site.

Les prix de la conférence 2018

Les prix traditionnels de la conférence seront attribués :

- **Prix FNEGE – AIMS de la meilleure thèse** (attribué par le Comité Scientifique Permanent) : Récompense la meilleure thèse en management stratégique soutenue en 2017. Les candidatures sont à adresser au secrétariat de l'AIMS via l'adresse prix.these@strategie-aims.com **au plus tard le 22 janvier 2018**. Les conditions et le formulaire de candidature sont téléchargeables sur le site.
- **Prix Roland CALORI du jeune chercheur** (attribué par le Comité Scientifique Permanent) : Sont éligibles au prix Roland Calori les doctorants et les « jeunes chercheurs » ayant soumis une proposition de communication pour évaluation et participant à la conférence. Par « jeune chercheur », il est entendu tout candidat qui a obtenu le titre de Docteur depuis moins de 3 ans à la date de soumission de sa proposition de communication. Les communications 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 de la meilleure étude empirique (attribué par le Comité Scientifique Local)**
- **Prix du meilleur article théorique (attribué par le Comité Scientifique Local)**
- **Prix des meilleures implications managériales ou sociétales (attribué par le Comité Scientifique Local)**
- **Prix du meilleur article AIMS** (attribué par le Comité Scientifique Permanent)**,** qui récompensera la meilleure communication de la conférence 2018
- **Prix du meilleur évaluateur (attribué par le Comité Scientifique Local)**

Bourses de mobilité

Dans le cadre de sa politique de soutien à la **recherche conduite en Afrique**, l'AIMS finance chaque année des bourses de mobilité permettant aux chercheurs africains de pouvoir participer à la conférence. Cette bourse comprend la gratuité de l'inscription à la conférence AIMS et une prise en charge pour partie des frais liés au transport.

Les chercheurs qui candidatent à cette bourse devront cocher la case 'candidat à la bourse de mobilité' lors de la soumission de leur communication. **Entre 5 et 10 communications acceptées à l'AIMS se verront attribuer une bourse (1 bourse par communication, même en cas d'auteurs multiples).** A l'issue du processus d'évaluation, les articles retenus pour la conférence se verront attribuer une prise en charge par le conseil d'administration de l'AIMS.

Dates à retenir

- **22 janvier 2018** : Une date unique de remise des propositions pour les **communications** (texte intégral y compris pour les **STAIMS**) et **tables rondes**.

Attention, cette date ne sera pas modifiée courant janvier comme cela a été le cas lors de précédentes éditions

- **22 janvier 2018** : Remise des propositions pour le **séminaire doctoral** et le **prix de thèse**.
- **Début février 2018** : Envoi des propositions aux évaluateurs ou notification d'un rejet du fait de critères formels ou de non appartenance au champ du management stratégique.
- **Avant fin mars 2018** : notifications aux auteurs.
- **23 avril 2018** : remise des textes définitifs.
- **Mi-mai 2018 : publication du programme définitif**
- **6 juin matin** : séminaire doctoral à Montpellier Business School, 2300 avenue des Moulins, 34185 Montpellier

- **6-7-8 juin 2018** : XXVIIème conférence de l'AIMS à l'institut Montpellier Management – espace Richter bâtiment B – rue Vendémiaire – CS 19519- 34960 MONTPELLIER Cedex

Nota

- Toute personne ayant une communication acceptée s'engage à venir la présenter lors de la conférence. Dans le cas de communications comprenant plusieurs auteurs, un des auteurs au moins s'engage à venir présenter la communication lors de la conférence
- Toute personne soumettant un article pour la conférence accepte éventuellement d'être sollicitée pour une évaluation d'article(s).
- 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 email ne seront pas considérées.

Afin d'éviter l'absence de personnes qui doivent présenter leurs travaux – toute personne dont la contribution (communication, table ronde, présentation en séminaire doctoral) est acceptée doit s'inscrire **avant le 23 avril 2018.** En cas de non inscription à cette date, la contribution ainsi que la personne seront retirées du programme de la conférence.

Le comité d'organisation
(par ordre alphabétique)

Renaud Allamano
Nicolas Balas
Sea Matilda Bez
Laurène Blavet
Arthur Carré
Hervé Chappert
Amel Charleux
Paul Chiambaretto
Juliane Engsig
Anne-Sophie Fernandez
Philippe Giuliani
Frédéric Le Roy
Sophie Mignon
Anne Mione
Alessandro Nicolosi
Mickael Peiro
Estelle Pellegrin-Boucher
Frank Robert
Marc Robert
Audrey Rouyre
Pierre Roy
Elysé Finangnon Segbotangni

Le comité scientifique local
(par ordre alphabétique)

Philippe Aurier
Nicolas Balas
Hervé Chappert
Paul Chiambaretto
Anne-Sophie Fernandez
Philippe Giuliani
Frank Lasch
Frédéric Le Roy
Marie-Christine Lichtlé
Anne Loubès
Karim Messeghem
Régis Meissonnier
Sophie Mignon
Anne Mione
Gérald Naro
Florence Palpacuer
Estelle Pellegrin-Boucher
Frank Robert
Marc Robert
David Roubaud
Pierre Roy
Patrick Sentis
Thuy Seran
Olivier Torres

Feuille de style

Indications aux auteurs

La mise en page (format A4) devra prévoir des marges (supérieure, inférieure et latérale) 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

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.

ST-AIMS 1 : Activisme et organisation : comment s'organisent les nouveaux mouvements sociaux et que peuvent-ils nous apprendre ?

Responsables

Responsable 1 BALAS, Nicolas - Université de Montpellier, Institut Montpellier Management, Montpellier Recherche en Management, Maître de conférences - nicolas.balas@umontpellier.fr

Responsable 2 COURPASSON, David – EM Lyon Business School/Cardiff Business School, Professeur de Sociologie - courpasson@em-lyon.com

Mots-clés : nouveaux mouvements sociaux – organisations mouvement social – résistances organisées – activisme

Appel à communications

Les collectifs « Nuit debout » de mobilisation contre la « loi travail », la multiplication des « Zones A Défendre », ou les initiatives de Béatrice, Brigitte, Féthia et Véronique, des auxiliaires de vie sociale de la Somme dénonçant la précarisation de leurs conditions d'emploi[1], incarnent des formes émergentes d'activisme qualifiées de « nouveaux mouvements sociaux » (Day, 2005) ou d'« organisations mouvement social » (Sutherland *et al.*, 2014). Ces exemples, des plus médiatiques aux plus anonymes, témoignent de ce que les chercheur.e.s critiques en management identifient comme un nécessaire élargissement de l'analyse des organisations, au sens strict, aux mouvements de résistance qui débordent leurs frontières formelles (Spicer et Böhm, 2007 ; Contu *et al.*, 2013 ; Dellagnello *et al.*, 2013 ; Barlatier *et al.*, 2017).

Vivre en dehors de l'entreprise et du management modernes, les parodier, chercher à les entraver ou tenter de les dépasser, sont autant de comportements sociaux qui sont pourtant restés aux marges de l'analyse des organisations. D'autant plus lorsqu'ils s'incarnent dans des collectifs et des espaces autres que les acteurs et les lieux traditionnels du travail, au sens du débat entre « salariat bridé » et « défection » théorisé par Moulier-Boutang (1992). Les fonctionnements des communautés auto-organisées (Farias, 2016), des groupes détournant des messages publicitaires (Palmer *et al.*, 2014), des initiatives d'occupation voire de sabotage des lieux de production (Hobsbawm, 2010 ; Picard et Marti, 2016), ou encore des tentatives de « préfiguration » de formes organisationnelles alternatives (Vieta, 2014), bien que distincts en apparence, semblent relativement similaires dans les ambitions qu'ils poursuivent et dans la forme qu'ils revêtent.

Ces mouvements montrent en effet combien la résistance renvoie à un processus organisé, stratégique. Ils sont donc d'une acuité certaine pour réhabiliter, voire enrichir, la diversité des référentiels et des finalités sur la base desquels les groupes sociaux ont organisé, organisent et organiseront, leurs activités en termes de création de valeur(s), de hiérarchie, de codification des règles, de socialisation, de distribution de ressources, en rupture avec les modèles dominants traditionnellement décrits, enseignés, et donc performés, par la *doxa* managériale (Parker, 2002 ; Burrell et Dale, 2002 ; Hjorth, 2005 ; Böhm, 2006 ; Parker *et al.*, 2014). L'objectif de cette proposition de

[1] *Cf.* Bernardet V. (2017), « Aide à domicile : abus de vieillesse », Fakir n°79, février-mars.

STAIMS consiste justement à réunir des contributions susceptibles d'enrichir l'analyse des organisations de recherches, à dominante empirique, inscrites dans un tel projet de connaissance.

Plus spécifiquement, sera privilégiée l'étude des modalités d'organisation des « nouveaux mouvements sociaux » (Day, 2005) ou des « organisations mouvement social » (Sutherland *et al.*, 2014), dont le caractère activiste peut se définir selon les trois principes d'action suivants :

(1) dépasser les seuls antagonismes de classe pour s'incarner dans des luttes identitaires plurielles, ne se limitant pas aux enjeux économiques (Graeber, 2004 ; Day, 2005 ; Balas, 2014) ;

(2) envisager les transformations sociales sur une base locale et dans un but de micro-émancipation, admettant que le changement des structures sociales est surtout affaire de changements dans les micro-relations (Day, 2005 ; Huault *et al.*, 2014 ; Courpasson, 2017) ;

(3) privilégier la mise en cohérence entre fins et moyens - création de valeur sociale, rejet de la hiérarchie, auto-détermination, éthique partagée, *etc.* - plutôt que d'assujettir leur projet de transformation sociale à des justifications économiques ou de chercher par tous les moyens l'accession au pouvoir (Vieta, 2014 ; Parker *et al.*, 2014).

S'il constitue un objet de recherche relativement émergent en analyse des organisations (Reedy, 2014), ce type de mouvements activistes laisse déjà apparaître un certain nombre de débats thématiques - liste non-exhaustive et non-limitative - qui pourraient inspirer les contributeurs de la STAIMS.

(1) *Appréhender la genèse des organisations activistes :* ces dernières sont souvent associées à des luttes spontanées, par opposition aux mouvements sociaux traditionnels (syndicalisme, partis politiques, associations, coopératives, ONG, *etc.*). Beaucoup reste néanmoins à explorer sur ce qui pousse des salariés, étudiants, chômeurs, artistes, sans domiciles fixes, migrants, hackers, squatteurs… à donner une base organisée aux luttes dans lesquelles ils s'inscrivent. Une telle organisation de l'activisme est d'ailleurs d'ordinaire assimilée à des comportements distincts et mutuellement exclusifs, « activisme » et « organisation » renvoyant à des formes d'action présentées comme « les deux jambes du militantisme » (Taylor, 2016). L'étude du « travail activiste » à proprement parler (Parviainen, 2010) - ce que les activistes font et l'éthique de l'action qui en émerge - apparaît à ce titre comme un point de départ indispensable à la compréhension des mécanismes générateurs de ces formes de résistance organisées.

(2) *Analyser ces organisations au travers de la primauté qu'elles accordent au « faire » :* qu'il s'agisse des distinctions entre « organisation-en-tant-que-structure » et « organisation-en-tant-que-processus » (Parker, 2002 ; Clegg, 2005) ou entre « rationalité » et « émotions » (Gherardi et Perotta, 2014), les organisations activistes se distinguent d'autres formes organisationnelles par le caractère chemin faisant de leur construction, au centre duquel se trouvent les pratiques quotidiennes (Tsoukas et Chia, 2002 ; Fernandez *et al.*, 2017 ; Courpasson, 2017). Reste néanmoins entière la question des modalités selon lesquelles ces pratiques s'articulent entre elles, afin que les acteurs leur donne un sens guidant la résistance collective, substituant la « do-ocratie » aux traditionnelles hiérarchies sociales (Lallement, 2015). Les recherches sur le thème ont encore tendance à faire l'impasse ou à sous-théoriser les mécanismes qui rendent cette substitution possible, ou au contraire, qui masquent derrière la prescription du « faire » des hiérarchies implicites au sein de ces collectifs (Vieta, 2014).

(3) *Modéliser les processus de décision et de contournement des hiérarchies par le recours à une éthique partagée :* « auto-gestion » (Vieta, 2014), logique d'« affinité » (Day, 2005), « convivialité » (Bey, 1996) ; « leadership autonomiste » (Western, 2014), « anti-leadership » (Su-

therland *et al.*, 2014), *etc.* sont autant de notions qui fondent les organisations activistes sur la base d'un principe de solidarité visant à mettre en cohérence fins et moyens. Néanmoins, garantir « l'ordre moins le pouvoir » relève en pratique de la gageure (Baillargeon, 2001), et l'identification des mécanismes permettant d'assurer la résilience des organisations activistes tout en maintenant intact le principe d'auto-détermination reste à parfaire. Le concept d' « éthique alternative », autrement désigné « théorie du contre-pouvoir imaginaire » par Graeber (2004), constitue en ce sens une voie de recherche féconde. Les organisations activistes, intentionnellement égalitaires, garantiraient un ordre sans hiérarchie en créant et en entretenant un imaginaire fait de domination, d'asymétries et de violence, faisant fonction de garde-fou pour réguler et donc contenir ce type d'agissements dans le réel.

(4) *Questionner le rapport qu'entretiennent ces organisations avec le « savoir » :* de l'idée d' « intellectuel activiste » (Contu, 2017) à l'assertion selon laquelle « la politisation émerge de l'action » (Vieta, 2014), il n'y a qu'un pas qu'un activiste ne saurait franchir. Il est en effet d'autant plus difficile de produire des connaissances sur les organisations activistes que ces dernières rejettent substantiellement l'idée de savoir, entendue comme le produit d'une forme d'élite, convaincue de son ascendant pour guider la manière dont ses sujets d'étude devraient conduire leurs propres affaires (Day, 2005). Deux principes semblent pourtant guider les chercheurs s'intéressant aux organisations activistes (Graeber, 2004 ; Wacquant, 2004 ; Geertz, 2005 ; Graeber, 2009 ; Summers Effler, 2010), et mériteraient de plus amples contributions empiriques : l'immédiateté entre la question de recherche et les problématiques auxquelles font face les activistes dans le cours de leur projet de transformation ; le rejet de toute forme de pensée avant-gardiste et donc la nécessité d'une posture ethnographique se proposant de regarder ceux qui créent des initiatives alternatives viables, d'envisager les implications de ce qu'ils font déjà, et de le leur restituer à la manière d'un « don » (Graeber, 2004). Ces deux principes ne vont pas sans soulever de considérables difficultés éthiques et épistémologiques, qui pourront également faire l'objet de contributions dédiées, les controverses soulevées par le récent ouvrage d'ethnographie militante d'Alice Goffman (2014) en témoignent.

Références :

Baillargeon, N. (2001), *L'ordre moins le pouvoir. Histoire et actualité de l'anarchisme*, Marseille : Editions Agone.

Balas, N. (2014), Eléments pour une analyse des controverses stratégiques. Le cas d'une délocalisation dans la Silicon Valley Alpine, *Revue française de gestion*, 3 : 240, 63-79.

Barlatier, P.-J., V. Chauvet et J. Morales (2017), Management alternatif. Déplacer les frontières du management, *Revue française de gestion*, 264, 11-22.

Bey, H. (1996), *Millennium*. Consultable à partir de <http://www.left-bank.org/bey/ millenni.htm>

Böhm, S. (2006), *Repositioning Organization Theory. Impossibilities and Strategies*, Palgrave.

Burrell, G. et K. Dale (2002), Utopiary : utopias, gardens and organization, *The Sociological Review*.

Clegg, S. R. (2005), Learning/Becoming/Organizing, *Organization,* 12 : 2, 147–67.

Contu, A. (2017), Let's up the Ante: A Call for Intellectual Activism in Business Schools, Consultable à partir de SSRN: https://ssrn.com/abstract=2928841 or http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.2928841 .

Contu, A., F. Palpacuer et N. Balas (2013), Multinational corporations' politics and resistance to plant shutdowns: A comparative case study in the south of France, Human Relations, 66 : 3, 363-384.

Courpasson, D. (2017), The Politics of Everyday, Organization Studies, 38 : 6, 843-859.

Day, R. J. F. (2005), Gramsci is Dead. Anarchists Currents in the Newest Social Movements, Toronto : Pluto Press
Dellagnello E. H. L., S. Böhm et P. M. Mendonça (2013), Organizing resistance movements: The contribution of political discourse theory, Revista de Administraçao de Empresas, 54 : 2, 141-153.
Farias, C. (2016), That's What Friends Are For: Hospitality and Affective Bonds Fostering Collective Empowerment in an Intentional Community, Organization Studies, 38 : 5, 577-595.
Fernandez, P., I. Marti et T. Farchi (2017), Mundane and Everyday Politics for and from the Neighborhood, Organization Studies, 38 : 2, 201-223.
Geertz, C. (2005), Deep Play: Notes on the Balinese Cockfight, Daedalus, 134 : 4, 56-86.
Gherardi, S. et M. Perotta (2014), Between the Hand and the Head: How Things Get Done, and How in Doing the Ways of Doing Are Discovered, Qualitative Research in Organizations and Management: An International Journal, 9 : 2, 134–50.
Goffman, A. (2014), On the Run: Fugitive Life in an American City, Chicago : University of Chicago Press.
Graeber, D. (2004), Fragments of an Anarchist Anthropology, Chicago : Prickly Paradigm Press.
Graeber, D. (2009), Direct Action: An Ethnography, Oackland : AK Press.
Hjorth, D. (2005), Organizational Entrepreneurship : With de Certeau on Creating Heteropias (or Spaces for Play, Journal of Management Inquiry, 14 : 4, 386-398.
Hobsbawm, E. (2010), Rébellions. La résistance des gens ordinaires : jazz, paysans et prolétaires, Bruxelles : Aden.
Huault, I., V. Perret V. et A. Spicer (2014), Beyond macro- and micro-emancipation: Rethinking emancipation in organization studies, Organization, 21 : 1, 22-49.
Lallement, M. (2015), L'âge du faire. Hacking, travail, anarchie, Paris : Editions du Seuil.
Moulier-Boutang, Y. (1992), De l'esclavage au salariat. Economie historique du salariat bridé, Paris : Presses universitaires de France.
Palmer M., G. Simmons et K. Mason (2014), Web-based social movements contesting marketing strategy: the mobilisation of multiple actors and rhetorical strategies, Journal of marketing management, 30 : 3-4, 383-408.
Parker, M. (2002), Utopia and the organizational imagination: outopia. The Sociological Review, 50 : 1, 1–8.
Parviainen, J. (2010), Choreographing Resistances: Spatial-Kinaesthetic Intelligence and Bodily Knowledge as Political Tools in Activist Work, Mobilities, 5 : 3, 311-329.
Picard, H.et I. Marti Lanuza (2016), D'utopismes en organisations. L'inhabituel comme ressource pour réviser les orthodoxies managériales, Revue française de gestion, 7 : 260, 71-90.
Reedy, P. (2014), Impossible organisations: Anarchism and organisational praxis, Ephemera: Theory & Politics in Organization, 14 : 4, 639-658.
Spicer, A. et S. Böhm (2007), Moving Management: Theorizing Struggles against the Hegemony of Management, Organization Studies, 28 : 11, 1667-1698.
Summers Effler, E. (2010), Laughing Saints and Righteous Heroes. Emotional Rhythms in Social Movement Groups, Chicago : University of Chicago Press.
Sutherland, N., C. Land et S. Böhm (2014), Anti-leaders(hip) in Social Movement Organizations: The Case of Autonomous Grassroots Groups, Organization, 21 : 6, 759-781.
Taylor, A. (2016), Against activism, The Baffler, 30 : March.
Tsoukas, H. et R. Chia (2002), On Organizational Becoming: Rethinking Organizational Change", Organization Science, 13 :5, 567–82.
Vieta, M. (2014), The Stream of Self-Determination and Autogestion: Prefiguring Alternative Economic Realities, Ephemera: Theory & Politics in Organization, 14 : 4, 781-809.
Wacquant, L. (2004), Body and Soul: Notebooks of an Apprentice Boxer, Oxford : Oxford University Press.
Western, S. (2014), Autonomist Leadership in Leaderless Movements: Anarchists leading the way, Ephemera: Theory & Politics in Organization, 14 : 4, 673-698.

ST-AIMS 2 : Approches créatives et critiques de l'apprentissage et de la formation au management

Responsables

Responsable 1 Vandangeon-Derumez, Isabelle – IRG Université Paris Est – isabelle.derumez@u-pec.fr
Responsable 2 Szendy-El Kurdi, Eila – LED, Université Paris 8 – alaa.szendy-el-kurdi02@univ-paris8.fr **Responsable 3** Guillet de Monthoux, Pierre – Copenhagen Business School – pgm.mpp@cbs.dk
Responsable 4 Pesqueux, Yvon – LIRSA, CNAM - yvon.pesqueux@cnam.fr

Mots-clés : Réflexivité, Apprentissage, Pratiques pédagogiques, Management Education, Innovation, Éthique.

Appel à communications

Nous vivons aujourd'hui dans un monde en pleine mutation (mondialisation, financiarisation, digitalisation, mais aussi développement de la responsabilité sociétale des entreprises, de l'économie sociale et solidaire, etc.). Avec ces mutations se développent de nouvelles pratiques managériales qui transforment en profondeur le fonctionnement des organisations. Il nous revient alors, en tant qu'enseignant-chercheur, d'analyser et de questionner ces nouvelles pratiques et leur enseignement.

En matière de recherche, nombre d'auteurs s'accordent à dire et à penser que nous vivons un changement de paradigme en Management (Barry & Hansen, 2008). Pour certains, les capacités d'apprentissage, ainsi que la réflexivité et la créativité, doivent être placées au cœur du fonctionnement des organisations confrontées à l'incertitude et aux changements importants de leur environnement (Clarke et Clegg, 2000). La pratique des acteurs sociaux peut alors être envisagée comme centrale dans la construction de nouvelles connaissances (Gherardi, 2009) susceptibles de répondre à ces nouveaux enjeux. D'autres auteurs attirent notre attention sur le regard critique que nous devrions porter sur les pratiques gestionnaires actuelles des entreprises en redonnant du sens au caractère socialement construit des phénomènes organisationnels et en développant « une éthique de l'engagement responsable de l'enseignant-chercheur » (Chanlat, 2015 : 95).

Comment l'apprentissage et la formation au management tout au long de la vie peuvent-ils encourager la réflexivité et la créativité dans les organisations ?
Pourquoi est-il important d'apprendre « autrement » ? Quels effets cherche-t-on à produire chez l'apprenant ?
Pourquoi et comment favoriser les approches créatives et critiques (pensée critique et réflexive) ?
Quel regard porte-t-on sur nos pratiques d'enseignant-chercheur ?
Quelle(s) pratique(s) managériale(s) doit-on enseigner et quelle responsabilité de l'enseignant-chercheur face aux enjeux socioéconomiques contemporains ?
Que signifie apprendre tout au long de la vie, dans quel cadre institutionnel (école, entreprise, autre lieux ?) ?

Le monde multiculturel, global, hétérogène, virtuel, connecté dans lequel évolue les étudiants (Serres, 2012), nous invite à repenser, revoir, réévaluer nos approches et outils pédagogiques et à réinventer l'apprentissage du management tout au long de la vie. Ces mutations, liées à la large diffusion des connaissances et des savoirs, amènent à nous interroger sur la portée (et la pertinence) de nos enseignements en Sciences de Gestion et à nous engager dans une démarche

d'innovation pédagogique (Antonacopoulou, 2010). Parmi les méthodes et outils pédagogiques innovants développés ces dernières années nous trouvons les outils Ludo pédagogiques et les méthodes tirées de l'art et du design. Se développent également de nouvelles approches de l'apprentissage mobilisant des supports technologiques et numériques.

Quel(s) effet(s) peut-on attendre de ces nouvelles approches pédagogiques ?
En quoi ces nouvelles approches ou méthodes sont-elles différentes ou Comment font-elles la différence ?
A quels objectifs de formation ou d'acquisition de savoirs, compétences, habilités ces nouveaux outils et ces nouvelles approches répondent-ils ?
Quelle serait la philosophie de la connaissance qui sous-tend ces méthodes et ces outils ?
Comment ce type de méthodes s'intègre-t-il aux différents programmes et cursus de Management (formation initiale, MBA, DBA etc.) ?

Rousseau (2012) rappelle justement que les pédagogies innovantes affectent le cadre institutionnel dans lequel elles interviennent et conduisent à des changements de cursus, de programmes, de cours. Ce ST-AIMS invite donc également à interroger le contexte institutionnel dans lequel ces approches et outils sont mis en œuvre et à apprécier comment ceux-ci affectent le rôle et la place des étudiants dans le processus d'innovation pédagogique. Par ailleurs, alors que traditionnellement l'apprentissage du management, notamment auprès des étudiants, s'effectue en salle de classe celle-ci n'est pas nécessairement le lieu de prédilection des apprentissages (comme le souligne Mintzberg, 2004). Ainsi, l'entreprise, mais aussi, le cinéma, le théâtre, les villes, les musées, etc. peuvent également constituer des lieux d'apprentissage.

Comment nos structures et institutions d'enseignements, parfois anciennes, peuvent-elles soutenir ce type de démarche ? A quelles fins ?
Quel est le rôle des institutions comme lieu d'apprentissage (université, entreprise) ?
De quelles ressources disposent-elles pour porter et diffuser ces innovations pédagogiques ?
Quels lieux pour apprendre ? Quels liens entre ces différents lieux ?

En synthèse, cet appel à communication s'articule autour de trois axes :

- le premier, en référence aux mutations économiques et sociales, questionne l'apprentissage et l'enseignement du management aujourd'hui pour encourager la réflexivité et la créativité dans les organisations ;
- le deuxième propose un focus sur les outils (par exemple, les outils *Ludo pédagogiques*, les *Art-based methods,* etc.) et les supports de l'apprentissage (*numérique*, *expérience*, etc.), comme moyen de développer la réflexivité et la créativité des apprenants tout au long de la vie ;
- le troisième questionne le positionnement des institutions (écoles, mais aussi organisation au sens large) par rapport aux questions soulevées dans les deux axes précédents.

Références :

Adler, N.J. (2011), "Leading Beautifully: The Creative Economy and Beyond", *Journal of Management Inquiry,* 20: 3, 208-221.

Aguinis, H., Shapiro, D.L., Antonacopoulou, E.P., Cummings, T.G. (2014), "Scholarly Impact: A Pluralistic Conceptualisation". *Academy of Management Learning and Education Journa*l. Exemplary Contribution. 13: 4, 623-639.

Alvesson, M. & Willmott, H. (2012), Making *sense of Management: A Critical Introduction*, 2nd edition London, Thousand Oaks, Calif. : Sage Publications

Alvesson, M. & Deetz, S. A. (2006), Critical Theory and Postmodernism Approaches to Organizational Studies, *in* Clegg, Stewart, Hardy, Cynthyia, Lawrence, Thomas, Nord, Walter R; (dir.) *The Sage Handbook of Organization Studies*, 2nd edition London, Thousand Oaks, Calif.: Sage Publications, 255-283.

Antonacopoulou, E. P. (2010), Making the Business School More 'Critical': Reflexive Critique based on Phronesis as a Foundation for Impact. *British Journal of Management* Special Issue 'Making The Business School More "Critical"' 21: 6–25.

Antonacopoulou, E.P. (2008) Mastering Business Action: Implications for Management Learning in Business Schools. *In* M. Bild, P. Märtesson and K. Nilsson (dir.). *Teaching and Learning at Business Schools,* Hampshire: Gower, 279-293.

Barry, D. & Meisiek,S. (2015), "Discovering the Business Studio", *Journal of Management Education*, 39: 1, p. 153-175.

Barry, D. & Hansen, H. (2008), *The SAGE Handbook of New Approaches in Management and Organization*, London, Thousand Oaks, Calif. : Sage Publications.

Clarke, T. & Clegg, S. (2000), Management paradigms for the new millenium, *International Journal of Management Reviews*, 2:1, 45-64.

Chanlat J-F. (2015). Les sciences de gestion face aux grands constats socioéconomiques contemporains : pour une éthique de l'engagement responsable du chercheur. Dans Dietrich. A, Pigeyre. F et Vercher-Chaptal. C. *Dérives et perspectives de la gestion : échanges autour des travaux de Julienne Brabet*, Septentrion Presses Universitaires.

Chanlat J-F. (2014), The forgotten contributions of the French schools of anthropology to the foundations of anthropological perspectives in the Anglophone universe: a comment on Morey and Luthans, *Journal of Organizational Ethnography*, 3, 1

De Monthoux, P.G. (2013), Masters of Business Art: Visiting Art and Business in Europe 2000-2005, In Ian W. King; Jonathan Vickery (dir.), *Experiencing Organizations: New Aesthetic Perspectives*, Farringdon: Libri Publishing, 205-221.

De Monthoux, P.G. (2004), The Art firm: Aesthetic Management and Metaphysical Marketing, Stanford, California: Stanford Business Books.

Dehler, G.H. & Welsh, M.A. (2014), Against Spoon-Feeding. For Learning. Reflections on Students Claims to Knowledg, *Journal of Management Education*, 38 : 6, 875-893.

Dunne, D. & Martin, R. (2006), Design Thinking and How It Will Change Management Education: An Interview and Discussion, *Academy of Management Learning and Education*, 5: 4, 512-523.

Dupuy, F (2015). *La faillite de la pensée managériale*, Paris Seuil.

Edwards, G., Elliott, C., Iszatt-White, M., Schedlitzki , D. (2013), Critical and alternative approaches to leadership learning and development, *Management Learning,* 44 :1, 3-10.

Garvin, D. A. (2007), "Teaching executives and teaching MBA's: reflections on the case method", *Academy of Management Learning & Education*, 6: 3, 364-374.

Hawes, J. M. (2004), "Teaching is not telling: the case method as a form of interactive learning", *Journal for Advancement of Marketing Education*, 5, 47-54.

Keiser, A., Nicolai, A. and Seidl, D. (2015), The practical relevance of management research: Turning the debate on relevance into a rigorous scientific research program, *Academy of Management Annals*, 9: 1, 143-233.

Kisfalvi, V. & Olivier, D. (2015), Creating and Maintaining a Safe Space in Experiential Learning, *Journal of Management Education* 39: 6, 713-740.

Kolb, A.Y. & Kolb, D.A. (2005), Learning Styles and Learning Spaces: Enhancing Experiential Learning in Higher Education, *Academy of Management Learning and Education*, *4 : 2, 193-212.*

Kolb, Alice Y., and David A. Kolb. Learning to play, playing to learn: A case study of a ludic learning space. (January 2010).

Linstead, S. & Höpfl, H. J. (2000), *The Aesthetics of Organization*, London, Thousand Oaks Calif. : Sage Publications.

Mack, K. (2013), Taking an aesthetic risk in Management Education: reflections on an artistic-aesthetic approach, *Management Learning*, 24:3, 286-304.

Minocha, S. & Reynolds, M. (2013), The Artistry of Practice or the Practice of Artistry. Embodying Art and Practice in a Business School Context, *Journal of Management Inquiry, 22: 2, 173-192.*

Rousseau, D. (2012), Designing a Better Business School: Channelling Herbert Simon, Addressing the Critics, and Developing Actionable Knowledge for Professionalizing Managers, *Journal of Management Studies*, 49:3, 600-618.

Rynes, S., Rousseau, D., Barends, E. (2014), From the Guest Editors: Change the World: Teach Evidence-Based Practice, *Academy of Management Learning and Education*, 13:3, 305-321.

Springborg, C. (2012), Perceptual Refinement: Art-based Methods in Managerial Education, *Organizational Aesthetics*: 1:1, 116-137.

Statler, M., (2014), Developing wisdom in a business school? Critical reflections on pedagogical practice, *Management Learning,* 45: 4, 397-417.

Statler, M., & De Monthoux, P. G. (2015). Humanities and Arts in Management Education, The Emerging Carnegie Paradigm, *Journal of Management Education*, 39: 1, 3-15.

Strati, A. (2007), Sensible Knowledge and Practice-based Learning, *Management Learning*, 38:1, 61-77.

Strati, A. (2000), The Aesthetics Approach in Organization Studies, *In* Linstead, S., Höpfl, H. J. (Dir.), The Aesthetics of Organization, London, Thousand Oaks: Sage Publications, 13-34.

Sutherland, I. & Jelinek, J. (2015), From Experiential Learning to Aesthetic Knowing. The Arts in Leadership Development, *Advances in Developing Human Resources*, 17:3, 289-306.

Sutherland, I. (2013), Arts-based methods in leadership development: Affording aesthetic workspaces, reflexivity and memories with momentum, *Management Learning*, 44 :1, 25-43.

Taylor, S. & Statler, M. (2014), Material Matters. Increasing Emotional Engagement in Learning, *Journal of Management Education,* 38: 4, 586-607.

Taylor, S.S. & Ladkin, D. (2009). Understanding arts-based methods in managerial development, *Academy of Management Learning and Education,* 8: 1, 55-69.

Taylor, S.S. & Ladkin, D. (2014). Leading as craftwork: The role of studio practices in developing artful leaders. *Scandinavian Journal of Management*, 30: 1, 95-103.

Taylor, S.S. & Statler, M. (2014), Material matters: Increasing emotional engagement in learning, *Journal of Management Education*, 38:4, 586-607.

Tomkins, L. & Ulus, E.(2016), 'Oh, was *that* "experiential learning"?!' Spaces, synergies and surprises with Kolb's learning cycle, *Management Learning*, 47:2, 158-178.

Yamazaki, Y. & Kayes, C. (2004), An Experiential Approach to Cross-Cultural Learning: A Review and Integration of Competencies for Successful Expatriate Adaptation, *Academy of Management Learning and Education*, 3:4, 362-379.

ST-AIMS 3 : Coopetition, Ecosystems, Networks and Alliances (CENA)

Responsable Principal 1 : Chiambaretto, Paul – MRM-Montpellier Business School / Ecole Polytechnique – p.chiambaretto@montpellier-bs.com

Responsable 2 : Fernandez, Anne-Sophie – MRM – Université de Montpellier - anne-sophie.fernandez@univ-montp1.fr

Responsable 3 : Robert, Marc – MRM - Montpellier Business School m.robert@montpellier-bs.com

Responsable 4 : Czakon, Wojciech – Jagiellonian University in Krakow - wojciech.czakon@uj.edu.pl

Responsable invité (AIMS 2018) : Le Roy, Frédéric – Université de Montpellier - frederic.le-roy@umontpellier.fr

Mots-clés : Coopétition ; Ecosystèmes ; Réseaux ; Alliances ; Stratégies inter-organisationnelles

Appel à communication

« CENA community » est une communauté internationale de chercheurs. Elle regroupe une cinquantaine de chercheurs allemands, polonais, grecs, italiens, anglais, américains, japonais, brésiliens, français, etc. qui s'intéressent aux problématiques liées à la coopétition, aux écosystèmes, aux réseaux et aux alliances. Les membres de la communauté sont recensés sur le site Internet de la communauté (www.cenacommunity.com). Ils ont l'habitude de partager leurs idées via les réseaux sociaux. Ils se retrouvent régulièrement dans le topic « CENA » du track « Collaborative Strategies » de la conférence annuelle de l'EURAM et dans le cadre du GT-CENA de l'AIMS.

Les entreprises adoptent des stratégies de collaboration, d'alliances ou des stratégies de coopétition dans de multiples contextes tels que les écosystèmes d'affaires ou les réseaux. Ces stratégies permettent aux firmes d'améliorer leur processus d'innovation, de faire face ensemble à des niveaux d'incertitudes élevés ou d'atteindre des niveaux de performance supérieurs. Le management de ces stratégies de collaboration apparaît comme un enjeu majeur, à la fois pour les praticiens et pour les chercheurs en gestion.

Cette session thématique « CENA » s'intéresse donc aux stratégies d'alliances et de coopétition dans des contextes et environnements divers. L'écosystème et le réseau représentent des objets d'étude particulièrement intéressants.

Plusieurs axes d'étude peuvent être envisagés :

- Déterminants et antécédents des stratégies collaboratives : pourquoi les firmes s'engagent-elles dans ce type de relation ? Plus spécifiquement, pourquoi les firmes adoptent-elles des stratégies paradoxales de type coopétition ? Sont-elles délibérément adoptées par les firmes ? Un acteur tiers intervient-il dans le processus ?
- Caractéristiques et modalités des stratégies collaboratives : quelles sont les différentes formes de stratégies collaboratives ? Comment les distinguer ?
- Mise en œuvre et management des stratégies inter-organisationnelles : quel(s) rôle(s) les managers jouent-ils ? Quelle(s) implication(s) sur les routines et les processus internes de l'entreprise ? Quelles sont les difficultés rencontrées lors de la mise en œuvre d'une stratégie collaborative ? Quels sont les moyens mis en œuvre par les managers pour gérer ces

tensions ? Comment les firmes peuvent-elles gérer un portefeuille de relations collaboratives ? Les stratégies collaboratives renforcent-elles les asymétries entre les partenaires ?

Ces questions représentent autant d'opportunités pour combiner différentes approches théoriques en management stratégique mais également en entrepreneuriat, en marketing, en management des ressources humaines etc. Plusieurs niveaux d'analyse pourront être étudiés : inter-organisationnel, firme, intra-organisationnel ou interindividuel. Les stratégies de collaboration et leurs enjeux pourront être étudiés au sein d'industries de haute-technologie ou plus traditionnelles. Des travaux sur les firmes multinationales, les PME, les associations, les entreprises publiques ou les ONG sont bienvenus.

Les contributions théoriques et empiriques seront appréciées.

Au plaisir de vous retrouver pour échanger sur ces questions stimulantes,

Paul Chiambaretto, Anne-Sophie Fernandez, Marc Robert, Wojciech Czakon et Frédéric Le Roy

Axes de recherche (non exhaustifs)

- Antécédents des alliances et/ou de la coopétition
- Les structures de réseaux
- Les types d'alliances et/ou de coopétition
- Les collaborations avec des partenaires multiples
- L'appartenance et l'adhésion à un réseau collaboratif
- La gestion d'un portefeuille d'alliances
- Collaboration et gestion de l'information : SI, partage, protection etc.
- Collaboration, apprentissage et partage de connaissances
- Collaboration et gestion des ressources
- Le rôle des intermédiaires dans des collaborations
- Collaboration et innovation
- Collaboration et gestion des risques
- Les dynamiques collaboratives
- Co-branding, l'impact des collaborations pour les clients et les fournisseurs
- Collaboration et management de projets
- Le rôle des managers d'alliance
- Perceptions, formation de managers d'alliance
- La performance des stratégies inter-organisationnelles

Références :

Adner R, Oxley JE, Silverman BS (eds). 2013. Collaboration and Competition in Business Ecosystems. In *Collaboration and Competition in Business Ecosystems*, Advances in Strategic Management. Emerald Group Publishing Limited

Bengtsson, M., et S. Kock (2014), Coopetition—Quo vadis? Past accomplishments and future challenges, Industrial Marketing Management, 43, 180–188.

Bengtsson, M, Eriksson, J. et L. Wincent (2010), New ideas for a new paradigm. *In* Yami S, Castaldo S, Dagnino, GB. Et F. Le Roy, (dir.), *Coopetition: Winning Strategies for the 21st Century,* Edward Elgar: Cheltenham, 19-39.

Brandenburger, A. M. et B. J. Nalebuff (1996), *Co-opetition*. Doubleday.

Chiambaretto P et Dumez H. (2016.) Toward a typology of coopetition: a multilevel approach. *International Studies of Management and Organization,* 46:3, xx.

Czakon, W. (2010), Emerging coopetition: an empirical investigation of coopetition as inter-organizational relationship instability, *In* Yami S, Castaldo S, Dagnino, GB. Et F. Le Roy, (dir.), *Coopetition: Winning Strategies for the 21st Century,* Edward Elgar: Cheltenham, 58-74.

Das, T.K., et B. S. Teng (2000), A resource-based theory of strategic alliances, *Journal of Management,* 26 : 1, 31-61.

Dowling, M. J., Roering, W. D., Carllin, B. A., et J. Wisnieski (1996), Multifaceted Relationships Under Co-opetition – Description and Theory, *Journal of Management Inquiry,* 5 : 2, 155-167.

Fernandez, A.-S., Le Roy, F. et D. R. Gnyawali (2014), Sources and management of tension in co-opetition case evidence from telecommunications satellites manufacturing in Europe, Industrial Marketing Management, 43 : 2, 222-235.

Gardet E, et Mothe C. (2011). The Dynamics of Coordination in Innovation Networks. *European Management Review,* 8:4, 213–229.

Gnyawali, D. R. et B. J. Park (2009), Co-opetition and Technological Innovation in Small and Medium-Sized Enterprises: A Multilevel Conceptual Model, *Journal of Small Business Management,* 47 : 3, 308-330.

Gnyawali, D. R. et B. J. Park (2011), Co-opetition between Giants: Collaboration between competitors for technological innovation, *Research Policy*, 40 : 5, 650-663.

Gulati R, Nohria N, et Zaheer A. (2000). Guest editors' introduction to the special issue: strategic networks. *Strategic Management Journal* 21:3, 199–201.

Le Roy, F. et Fernandez A-S. (2015), Managing Coopetitive Tensions at the Working-group Level: The Rise of the Coopetitive Project Team*, British Journal of Management,* 1-18.

Le Roy F, Robert M, et Lasch F. (2013). Coopérer avec ses amis ou avec ses ennemis. *Revue française de gestion,* **232**(3): 81–100.

Le Roy F, Robert M et Lasch F. (2016). Choosing the best partner for product innovation: Talking to the enemy or to a friend? *International Studies of Management and Organization,* 46 : 2, xx.

Lehiany B, et Chiambaretto P. (2014). ASMA: Un dispositif d'Analyse Séquentielle et Multidimensionnelle des Alliances. *Management International* **18**: 85–105.

Luo, Y. (2007), A co-opetition perspective of global competition, *Journal of World Business*, 42, 129-144.

Luo, X., Slotegraaf, R. J. et X. Pan (2006), Cross-Functional co-opetition: The Simultaneous Role of Cooperation and Competition within Firms, *Journal of Marketing*, 70, 67-80.

Nieto MJ et Santamaría L. (2007). The importance of diverse collaborative networks for the novelty of product innovation. *Technovation* **27** : 6–7, 367–377.

Pellegrin-Boucher, E., F. Le Roy et C. Gurau (2013), 'Coopetitive strategies in the ICT sector: typology and stability,' *Technology Analysis & Strategic Management*, in press.

Raza-Ullah, T., Bengtsson, M. et S. Kock (2014), The coopetition paradox and tension in coopetition at multiple levels, Industrial Marketing Management, 43 : 2, 189–198.

Ritala P, Agouridas V, Assimakopoulos D, et Gies O. (2013) Value creation and capture mechanisms in innovation ecosystems: a comparative case study. *International Journal of Technology Management* 63 : 3-4, 244–267.

Sanou H, Le Roy F., et Gnyawali D. (forthcoming), How Does Centrality in Coopetition Network Matter? Empirical Investigation in the Mobile Telephone Industry, *British Journal of Management*

Tidström, A. (2014), Managing tensions in coopetition. Industrial Marketing Management, 43 : 2, 261–271.

Tsai, W. (2002), Social structure of 'Co-opetition' within a multiunit organization, *Organization Science*, 13 : 2, 179-190.

Walley, K. (2007), Co-opetition: An introduction to the subject and an agenda for research, *International Studies of Management and Organization*, 37 : 2, 11-31.

ST-AIMS 4: Coworkers, makers, hackers :

De nouveaux entrepreneurs ? innovateurs ? managers ?

Responsables

Responsable 1 GLASER, Anna, Professeur assistant à ESCP Europe, aglaser@escpeurope.eu
Responsable 2 FABBRI, Julie, Professeur assistant à emlyon business school et chercheur associé i3-CRG de l'Ecole polytechnique, fabbri@em-lyon.com
Responsable 3 de VAUJANY, François-Xavier, Professeur à l'Université Paris-Dauphine PSL, francois-xavier.devaujany@dauphine.fr
Responsable 4 LO, Amadou, Professeur assistant à Toulouse Business School, amadou.lo@tbs-education.fr

Résumé
A l'ère de l'innovation ouverte et de l'économie collaborative, le travail et les conditions de sa réalisation connaissent des mutations profondes. Les pratiques et les modes d'organisation liés aux mouvements du coworking, making et hacking bouleversent les processus des organisations traditionnelles et interpellent les chercheurs en sciences de gestion. Ces phénomènes sont doubles, dans la mesure où ils portent à la fois sur des mouvements sociaux (les mouvements coworking, maker et hacker) et des espaces physiques multi-entreprises (les espaces de coworking, makerspaces / fab labs et hackerspaces). A l'intersection se pose la question des communautés, niveau d'analyse privilégié de ces phénomènes – sans exclure pour autant d'autres approches.
Nous proposons d'articuler la ST-AIMS autour de trois axes, (1) les mouvements collaboratifs, (2) les espaces collaboratifs et (3) leurs répercussions en entreprise, avec comme fil rouge une discussion visant à renouveler les théories des communautés (Amin & Cohendet, 2004; Amin & Roberts, 2008; Brown & Duguid, 1991; Dameron & Josserand, 2007; Duguid, 2008; Josserand, 2004; Wenger, 1998). Nous nous intéresserons particulièrement aux dynamiques collaboratives intra- et inter-organisationnelles, aux formes de participation et d'action collective, ainsi qu'au potentiel de transformation des modèles organisationnels et politiques existants.

Mots-clés : coworking, hacker, maker, communauté, espace collaboratif, matérialité, transformation du travail, entrepreneuriat-alterné, dynamiques intra et inter-organisationnelles collaboratives, innovation

Appel à communications

Les phénomènes coworking, making et hacking sont largement favorisés par l'avènement de l'ère numérique (Barlatier, 2016) - les technologies mobiles (Fernandez, Guillot, & Marrauld, 2014; Leclercq-Vandelannoitte, 2015) & les nouvelles technologies de fabrication numérique et rapide (Rayna, Striukova, & Darlington, 2015), la montée de l'entrepreneuriat et du travail indépendant (Léger-Jarniou, 2013), l'apparition de nouveaux modèles économiques d'autoproduction, de pair à pair et de co-création de valeur (Blein, 2016; Fabbri & Charue-Duboc, 2013b; Lakhani & Von Hippel, 2003; Massé, Carbone, & Acquier, 2016; Rayna & Striukova, 2016)… Des tendances de fond que connaissent quasiment tous les pays occidentaux et qui contribuent à éclairer le caractère mondial et la croissance rapide de ces phénomènes, mais qui ne suffisent pas à justifier l'engouement qu'ils provoquent.
Ces trois phénomènes ont pour trait commun d'être à la fois inspirés par des mouvements sociaux prônant le partage et l'ouverture (le mouvement coworking, le mouvement maker et le mouve-

ment hacker) et de se matérialiser dans des espaces physiques collectifs (les espace de coworking, les makerspaces et les hackerspaces). Les caractéristiques, points communs et différences de ces trois types de mouvements et d'espaces sont encore mal connus. Ces trois phénomènes sont souvent amalgamés, de par leur caractère collaboratif, alors qu'ils puisent leurs racines dans des histoires et des contextes distincts.

> Le mouvement coworking repose sur l'idée qu'il est bénéfique de faire travailler ensemble des individus, les uns à côté des autres, même s'ils sont engagés dans des projets distincts et sans liens entre eux (Burret, 2015; Salovaara, 2015). Les espaces de coworking sont des entités organisationnelles proposant un accès payant à des ressources mutualisées de type postes de travail, services et événements, adaptés à la situation de travail spécifique du coworking (Capdevila, 2014; Fabbri & Charue-Duboc, 2013a; Spinuzzi, 2012; Trupia, 2016).
>
> Le mouvement maker est un mouvement anticonsumériste, ancré dans la sous-culture punk (Hein, 2012) et fondé sur la culture du Do-It-Yourself (faîtes-le (par) vous-même ; Toffler, 1984), qui prône l'autodétermination et la fabrication « maison », la récupération (ex : réparation, détournement des objets et systèmes existants) (Anderson, 2012; Hatch, 2013; Lallement, 2015). Les makerspaces (ou maker lab, fab lab, TechShop…) mettent à disposition des technologies, des machines industrielles et des outils de production et de prototypage (ex : découpe laser, imprimante 3D, composants électroniques, machines à coudre), afin de réaliser des objets (ex : objets décoratifs, pièces de rechange, moules) et projets numériques. Ils sont ouverts à tous, quel que soit le niveau d'expertise (ex : bricoleurs, designers, ingénieurs, artistes, enfants) (Bosqué, Ricard, & Noor, 2015; Bouvier-Patron, 2015; Suire, 2016).
>
> Le mouvement hacker s'est constitué autour du logiciel libre (Broca, 2013), i.e. un modèle alternatif de propriété intellectuelle en réaction à la privatisation du code informatique par les grandes entreprises (Coleman & Golub, 2008). Les hackerspaces (ou hackspaces, hacklabs…) sont des espaces physiques de rencontre, de débat, de test et d'expérimentation d'un outil, une idée ou un projet numérique (Eychenne, 2012; Lallement, 2015).

Se pose également la question du lien entre ces mouvements et ces espaces. Pour tenter d'y répondre, il semble pertinent de se situer au niveau des communautés porteuses de / et portées par ces mouvements et espaces. Quelles sont les communautés à l'origine de ces mouvements ? Comment des communautés peuvent-elles émerger dans ces espaces ? Qu'est-ce qui fait communauté entre ces différents acteurs et organisations ? Quel est le rôle de ces communautés à l'échelle de la ville et de la société ?

Cette ST-AIMS vise donc à mieux comprendre l'objet de recherche émergent que constituent les communautés collaboratives, en particulier celles des coworkers, des makers (ou fabbers) et des hackers, non exclusives entre elles. Par communautés collaboratives, nous entendons « *des collectifs d'individus entrepreneurs et/ou de porteurs de projets innovants qui nouent des collaborations durables afin de partager des pratiques, des valeurs et/ou des émotions sur fond d'utopies communautaires* » (de Vaujany, 2016). D'une part, nous souhaitons explorer le rôle des communautés et mouvements collaboratifs comme source de renouveau du management public, de la régulation sociale, des modes démocratiques de management et de participation des managers à la vie de la cité (Coleman, 2011 ; Lallement, 2015 ; Schrock, 2016). D'autre part, nous nous intéressons au rôle de l'espace (physique, virtuel, social…) et de la matérialité de ces pratiques et de ces formes organisationnelles (ex : artefacts, affordances) pour interroger les dynamiques de création et de collaboration (de Vaujany & Mitev, 2016; Fabbri, 2015; Forgues, Fréchet, & Josserand, 2006; Paris & Raulet-Croset, 2016).

1/ Les communautés & mouvements collaboratifs

Depuis la fin des années 90, l'émergence de nouvelles formes de consciences politiques s'accélère. Ce qui induit des rapprochements nouveaux entre les capacités transformatives de l'agence des managers (en particulier celles des entrepreneurs) et celles du politique (en tant qu'acteur institutionnel ayant mandat pour une action politique). Les phénomènes coworking, making et hacking s'inscrivent dans des mouvements sociaux, contre-cultures et, parfois, de nouvelles formes d'activisme (ex : hacktivisme), dans la mesure où le collaboratif renouvelle les modes d'émergence des mouvements ou contre-mouvements consuméristes. Ces phénomènes sont au cœur de formes renouvelées d'un vivre ensemble et de modes de vie et de décisions en communautés.
Certaines communautés collaboratives peuvent ainsi contribuer à faire évoluer les débats politiques et les politiques publiques (notamment celle liées à l'économie et aux affaires). Elles participent alors à de nouvelles formes de régulation et de stratégies d'influence, voire à de nouvelles sphères de légitimité pour l'exercice du politique (Coleman, 2011, 2012; Hunsinger & Schrock, 2016). Quel est l'impact des différentes initiatives de politique publique en faveur des communautés collaboratives ? Comment les communautés et mouvements collaboratifs peuvent-elles renouveler les politiques publiques en matière d'entrepreneuriat, d'innovation, d'urbanisme, d'insertion, de culture et d'éducation ? Quel rôle jouent les émotions dans la dynamique de ces communautés et des mouvements sociaux dans lesquelles elles s'inscrivent ?

2/ Les communautés & espaces collaboratifs

Les représentants des mouvements collaboratifs ont tendance à qualifier ces espaces de nouveaux, alors qu'ils partagent des similitudes avec d'autres types d'espaces ou des espaces plus anciens comme les monastères, les bibliothèques, les ateliers d'artistes, les structures d'accompagnement entrepreneurial, etc. Espaces collaboratifs est ici utilisé comme terme ombrelle pour qualifier une catégorie hétérogène, au sein de laquelle coexistent de nombreuses dénominations (Fabbri, 2016 ; Fabbri, et al., 2016), en plus des trois précédemment citées (coworking space, makerspace, hackerspace) : tiers-lieu (Oldenburg, 1989), living labs (Dell'Era & Landoni, 2014), open lab (Mérindol et al., 2016), learning center (Bilandzic & Foth, 2013), etc. Ces dénominations variées ne renvoient pas nécessairement à des réalités distinctes, et à l'inverse, un même terme peut être utilisé pour des cas différents. De plus, les espaces collaboratifs peuvent émanés d'initiatives privées (entrepreneuriales ou de grandes entreprises) ou publiques (et semi-publiques, par une région, une université…) (Ben Mahmoud-Jouini, Sacepe, & Fabbri, 2015; Mérindol et al., 2016), sans que l'on sache si cela a un impact sur les dynamiques collaboratives et les types de communautés associés à ces différents types d'espaces.
Un besoin de définition et de caractérisation du phénomène des espaces collaboratifs est donc criant. Au-delà du phénomène de mode, les espaces collaboratifs ont-ils vocation à perdurer ? Un marché est-il en train de se constituer ? Si l'on considère que les espaces collaboratifs comme des organisations, quelles sont leurs spécificités en termes de management, de création et partage de connaissances et de pratiques, de gestion des ressources humaines, de modèle économique, de gouvernance, de stratégie concurrentielle, etc. ?

3/ Les communautés & organisations traditionnelles

Les mouvements collaboratifs participent à de profondes transformations sociétales. Caractérisés par une logique d'innovation inclusive, ils impactent également le monde des organisations en questionnant leurs façons de travailler et de s'organiser (Bauwens & Lievens, 2015).
Le phénomène des makerspaces et Fab Labs, évoluant initialement dans la société civile, a par exemple inspiré de nombreux grands groupes pour installer leurs propres Fab Labs internes et ainsi reconsidérer leurs processus d'innovation (Lô, 2017). L'appropriation des mouvements et espaces collaboratifs par les organisations semblent stimuler l'esprit entrepreneurial des salariés, dirigé à la fois en interne – intrapreneuriat, corporate entrepreneurship (Baruah & Ward, 2015) – et en externe – dans une logique d'innovation ouverte (Appleyard & Chesbrough, 2017 ; Birkinshaw, 2017 ; Fabbri & Charue-Duboc, 2016). Comment les entreprises établies peuvent-

elles s'inspirer/adopter/adapter ces modèles organisationnels ? Quelles sont les conditions favorables à l'émergence et au développement de communautés de pratiques/épistémiques/pilotées, etc. dans ces espaces ?

L'expansion des coopératives d'activité et d'emploi (255 aujourd'hui en France) et du statut de salarié-entrepreneur contribuent au développement de différents niveaux d'hybridation salariat-entrepreneuriat. Au niveau individuel, un individu peut combiner simultanément les deux statuts entrepreneur et salarié (ex : *slasher*) ou les alterner au cours de sa vie professionnelle. Au niveau organisationnel, le paradigme de l'innovation ouverte favorise les collaborations entre entrepreneurs et salariés sous de nouvelles formes et selon différentes temporalités. Au niveau institutionnel, de nouvelles formes juridiques ouvrent la possibilité de l'hybridité (ex : auto-entrepreneur) ou sont à inventer pour s'adapter à ces transformations du monde du travail (ex : *commons*). Que nous enseignent ces fusions entre salariat et entrepreneuriat ? En quoi ces formes et pratiques hybrides changent-elles les processus d'innovation ou d'entrepreneuriat ? Quelles nouvelles spatialités, temporalités, matérialités induisent ces pratiques et processus hybrides ? Quelles nouvelles logiques institutionnelles ou tensions institutionnelles ? Quels liens les espaces collaboratifs entretiennent-ils avec des structures d'accompagnement et de financement existantes comme les pôles de compétitivité, les technopôles, les incubateurs... ?

Types de contributions attendues
Nous sommes ouverts à tous types d'approches théoriques, ontologiques, épistémologiques, et méthodologiques. Les communications devront respecter les normes énoncées dans l'appel à communication général de l'AIMS.
Nous proposons ci-dessous quelques thématiques qui pourraient être abordées dans les communications soumises à la ST-AIMS. Cette liste n'est pas exhaustive et nous appelons les participants à opter pour d'autres angles.

- Transformations du travail et des espaces de travail
- Nouveaux modèles de fabrication et de production (impression 3D, design…)
- Nouveaux modèles de société (activisme, utopie communautaire…)
- Nouvelles formes et trajectoires d'entre/intra-preneurs
- Inscription et ouverture des processus d'innovation
- Retour des communautés (communauté open source, virtuelle, de pratique(s), épistémique, de connaissances, auto-organisée, pilotée, émotionnelle…)
- Proximité(s) (géographique, organisée, institutionnelle, éphémère…)
- Meta-organisations et organisations temporaires
- Renouveau des théories politiques du management

La publication d'un ouvrage et/ou d'un numéro spécial au sein d'une revue académique à l'issue de la conférence est envisagée.

Format de la ST-AIMS
Sessions : Nous proposerons plusieurs sessions de 1h30. Les modalités de présentation des communications seront précisées aux participants un mois avant la conférence, avec pour objectif d'instaurer des dynamiques d'interaction conviviales et constructives avec la salle.
Visite : Nous organiserons une visite d'espaces collaboratifs dans Montpellier pour aller à la rencontre des communautés et tenter de saisir l'essence des mouvements qui les portent.
Table-ronde : Nous inviterons des chercheurs internationaux à présenter leurs travaux pour développer des regards croisés sur ces sujets.

Références

Amin, A., & Cohendet, P. (2004). *Architectures of Knowledge: Firms, Capabilities, and Communities* (First Edition edition). Oxford, UK ; New York: Oxford University Press.

Amin, A., & Roberts, J. (2008). *Community, Economic Creativity, and Organization*. Oxford: Oxford University Press.

Anderson, C. (2012). *Makers: The New Industrial Revolution* (First edition). New York: Crown Business.

Appleyard, M. M., & Chesbrough, H. W. (2017). The dynamics of open strategy: from adoption to reversion. Long Range Planning, 50(3), 310-321.

Barlatier, P.-J. (2016). Management de l'innovation et nouvelle ère numérique. *Revue française de gestion*, (254), 55‑63.

Baruah, B., & Ward, A. (2015). Metamorphosis of intrapreneurship as an effective organizational strategy. *International Entrepreneurship and Management Journal*, *11*(4), 811-822.

Bauwens, M., & Lievens, J. (2015). *Sauver le monde: vers une économie post-capitaliste avec le peer-to-peer*. Éditions Les Liens qui libèrent.

Ben Mahmoud-Jouini, S., Sacepe, K., & Fabbri, J. (2015). Evolution des pratiques d'innovation et de créativité au sein des grandes firmes établies : nouveaux lieux, nouvelles méthodes. In *Le management de l'innovation : Où en sommes-nous ? Où allons-nous ?* Strasbourg.

Bilandzic, M., & Foth, M. (2013). Libraries as coworking spaces. *Library Hi Tech*, *31*(2), 254‑273.

Birkinshaw, J. (2017). Reflections on open strategy. Long Range Planning, 50(3), 423-426.

Blein, A. (2016). Le coworking, un espace pour les transactions hors marché ? *Réseaux*, (196), 147‑176.

Bosqué, C., Ricard, L., & Noor, O. (2015). *FabLabs, etc : Les nouveaux lieux de fabrication numérique*. Paris: Eyrolles.

Bouvier-Patron, P. (2015). FabLab et extension de la forme réseau : vers une nouvelle dynamique industrielle ? *Innovations*, *47*(2), 165‑188.

Broca, S. (2013). *Utopie du logiciel libre: du bricolage informatique à la réinvention sociale*. Neuvy-en-Champagne: Éditions Le Passager clandestin.

Brown, J. S., & Duguid, P. (1991). Organizational Learning and Communities-of-Practice: Toward a Unified View of Working, Learning, and Innovation. *Organization Science*, *2*(1), 40‑57.

Burret, A. (2015). *Tiers-lieux ... Et plus si affinités*. Limoges: Fyp Editions.

Capdevila, I. (2014). *Coworkers, Makers, and Fabbers Global, Local and Internal Dynamics of Innovation in Localized Communities in Barcelona*. HEC Montréal, Montréal.

Coleman, G. (2011). Hacker Politics and Publics. *Public Culture*, *23*(3 65), 511‑516.

Coleman, G. (2012). *Coding Freedom: The Ethics and Aesthetics of Hacking*. Princeton: Princeton University Press.

Coleman, G., & Golub, A. (2008). Hacker practice: Moral genres and the cultural articulation of liberalism. *Anthropological Theory*, *8*(3), 255‑277.

Dameron, S., & Josserand, E. (2007). Le développement d'une communauté de pratique. Une analyse relationnelle. *Revue française de gestion*, *33*(174), 131‑148.

de Vaujany, F.-X. (2016). *Collaborative communities in the city: From controversies to propositions* (RGCS White Paper). Paris, London, Montreal: Research Group Collaborative Spaces.

De Vaujany, F. X., & Mitev, N. (2016). The post-Macy paradox, information management and organising: Good intentions and a road to hell?. *Culture and Organization*, 1-29.

Dell'Era, C., & Landoni, P. (2014). Living Lab: A Methodology between User-Centred Design and Participatory Design. *Creativity and Innovation Management*, *23*(2), 137‑154.

Duguid, P. (2008). Prologue: Community of Practice Then and Now. In A. Amin & J. Roberts (Éd.), *Community, economic creativity, and organization* (p. 1‑9). Oxford: Oxford University Press.

Eychenne, F. (2012). *Fab Lab : L'avant-garde de la nouvelle révolution industrielle*. Limoges: Fyp Editions.

Fabbri, J. (2015). *Les espaces de coworking pour entrepreneurs. Nouveaux espaces de travail et dynamiques interorganisationnelles collaboratives*. Ecole polytechnique, Palaiseau.

Fabbri, J., & Charue-Duboc, F. (2013a). The Role of Physical Space in Collaborative Workplaces Hosting Entrepreneurs. In F.-X. de Vaujany & N. Mitev (Éd.), *Materiality and Space: Organizations, Artefacts and Practices* (p. 117‑134). Houndmills, Basingstoke, Hampshire: Palgrave Macmillan.

Fabbri, J., & Charue-Duboc, F. (2013b). Un modèle d'accompagnement entrepreneurial fondé sur des apprentissages au sein d'un collectif d'entrepreneurs : le cas de La Ruche. *Management international*, *17*(3), 86‑99.

Fabbri, J. & Charue-Duboc, F. (2016). Les espaces de coworking : nouveaux intermédiaires d'innovation ouverte ?. *Revue française de gestion*, 254,(1), 163-180.

Fabbri, J., Glaser, A., Gaujard, C. & Toutain, O. (2016). Espaces collaboratifs d'innovation : au-delà du phénomène de mode, de quoi parle-t-on ?. *Entreprendre & Innover*, 31,(4), 5-7.

Fernandez, V., Guillot, C., & Marrauld, L. (2014). Télétravail et « travail à distance équipé ». *Revue française de gestion*, *238*(1), 101‑118.

Forgues, B., Fréchet, M., & Josserand, E. (2006). Relations interorganisationnelles. *Revue française de gestion*, (5), 17-31.

Hatch, M. (2013). *The Maker Movement Manifesto: Rules for Innovation in the New World of Crafters, Hackers, and Tinkerers*. New York: McGraw-Hill Professional.

Hein, F. (2012). *Do it yourself : autodétermination et culture punk* (Passager Clandestin).

Hunsinger, J., & Schrock, A. (2016). The democratization of hacking and making. *New Media & Society*, *18*(4), 535‑538.

Josserand, E. (2004). Cooperation within Bureaucracies: Are Communities of Practice an Answer? *M@n@gement*, *7*(3), 307‑339.

Lakhani, K. R., & Von Hippel, E. (2003). How open source software works:« free » user-to-user assistance. *Research policy*, *32*(6), 923–943.

Lallement, M. (2015). *L'âge du faire : Hacking, travail, anarchie*. Paris: Seuil.

Leclercq-Vandelannoitte, A. (2015). Managing BYOD: how do organizations incorporate user-driven IT innovations? *Information Technology & People*, *28*(1), 2‑33.

Léger-Jarniou, C. (2013). *Le Grand Livre de l'Entrepreneuriat* (Dunod). Paris.

Lô, A. (2017). Un FabLab d'entreprise pour favoriser l'ambidextrie des salariés. *Revue française de gestion*, (3), 81-99.

Massé, D., Carbone, V., & Acquier, A. (2016). *Les mondes de l'économie collaborative : une approche par les modèles économiques* (p. 48). PICO.

Mérindol, V., Bouquin, N., Versailles, D. W., Capdevila, I., Aubouin, N., Le Chaffotec, A., … Thomas, V. (2016). *Le Livre Blanc des Open Labs. Quelles pratiques ? Quels changements en France ?* (p. 177). Paris: ANRT & PSB.

Oldenburg, R. (1989). *The great good place: cafés, coffee shops, community centers, beauty parlors, general stores, bars, hangouts, and how they get you through the day*. New York: Paragon House.

Paris, M. C., & Peyraube, A. (2015). Présentation générale de" Les langues sinitiques: synchronie, diachronie, typologie". *Faits de langues*, *46*, 5-8.

Rayna, T., & Striukova, L. (2016). From rapid prototyping to home fabrication: How 3D printing is changing business model innovation. *Technological Forecasting and Social Change*, *102*, 214‑224.

Rayna, T., Striukova, L., & Darlington, J. (2015). Co-creation and user innovation: The role of online 3D printing platforms. *Journal of Engineering and Technology Management*, *37*, 90‑102.

Salovaara, P. (2015). What can the coworking movement tell us about the future of workplaces? In A. Ropo, P. Salovaara, E. Sauer, & D. De Paoli (Éd.), *Leadership in Spaces and Places* (p. 27‑48). Cheltenham, UK ; Northhampton, MA: Edward Elgar Publishing.

Schrock, A. R. (2016). Civic hacking as data activism and advocacy: A history from publicity to open government data. new media & society, 18(4), 581-599.

Spinuzzi, C. (2012). Working Alone Together Coworking as Emergent Collaborative Activity. *Journal of Business and Technical Communication*, *26*(4), 399‑441.

Suire, R. (2016). La performance des lieux de cocréation de connaissances. *Réseaux*, (196), 81-109.

Toffler, A. (1984). *The Third Wave*. New York, NY: Bantam.

Trupia, D. V. (2016). Produire un espace hybride de coopération. *Réseaux*, (196), 111‑145.

Wenger, E. (1998). *Communities of Practice: Learning, Meaning, and Identity*. Cambridge University Press.

ST-AIMS 5 : Contributions cliniques et critiques à l'étude du travail, du management et de la stratégie

Responsables

ARNAUD, Gilles : Professeur à ESCP Europe, membre du LabEx HASTEC (Ecole Pratique des Hautes Etudes), chercheur associé au LCSP (Université Paris Diderot)
garnaud@escpeurope.eu

CHEMIN-BOUZIR, Carine : Professeure Associée à NEOMA Business School, chercheur associée au Gregor/ IAE de Paris
carine.chemin-bouzir@neoma-bs.fr

VIDAILLET, Bénédicte : Professeure à l'Université Paris Est Créteil, chercheuse à l'IRG
benedicte.vidaillet@u-pec.fr

VIGNON, Christophe : Maître de conférences IGR-IAE Université de Rennes 1, membre du CREM – UMR CNRS 6211
christophe.vignon@univ-rennes1.fr

Mots clés
Psychanalyse, psychodynamique, approches cliniques, études critiques

Appel à communications

Cette session thématique vise à explorer les contributions des perspectives cliniques et critiques à l'étude du travail, du management, de la stratégie et plus généralement des questions sociétales, en tant que telles ou dans leurs interrelations. Les approches combinant les dimensions psychanalytiques et psychodynamiques à d'autres approches politiques, philosophiques, organisationnelles ou managériales sont particulièrement bienvenues. Nous nous intéressons notamment aux travaux qui interrogent en profondeur les situations et stratégies managériales et aux limites d'approches essentiellement rationalisantes pour y intégrer des problématiques liées au sujet, au psychisme, à l'inconscient, à l'affectivité, au corps ou au pouvoir, qui permettent de questionner ou enrichir les approches habituelles. On pourra ainsi investiguer ce qui « grippe », pose question ou problème, voire met en échec des processus de décision ou d'implémentation. . On pourra aussi montrer des dynamiques subjectives ou intersubjectives qui ont des effets sur ce que fait une organisation ou une équipe, aux plans économique, environnemental, social ou sociétal.

Les perspectives cliniques, en particulier psychanalytiques, repensent les rapports du sujet au travail et à l'organisation, et constituent un complément ou une alternative aux lectures proposées dans le champ du comportement organisationnel sur des thématiques telles que la prise de décision, la motivation, l'engagement, l'épuisement professionnel, l'autorité, le leadership, la dynamique des équipes dirigeantes ou opérationnelles, ou encore les émotions au travail comme l'envie ou l'angoisse, pour ne prendre que quelques exemples parmi d'autres. Ces thématiques peuvent être renouvelées à l'aide des notions de symptôme, narcissisme, pulsion, transfert, structure psychique, acte manqué, compulsion de répétition, refoulement, clivage, mécanismes de défense, identification, fantasme, objet (interne, partiel, bon ou mauvais), espace transitionnel, imaginaire, réel ou symbolique, entre autres… Les études cliniques pourront porter sur des organisations variées, telles que l'université, l'hôpital, la grande distribution, les organisations de haute technologie et de la nouvelle économie, les entreprises industrielles ou de services, grands groupes, start-ups, PME, TPE, les organisations de l'économie sociale et solidaire, etc.

Les perspectives cliniques permettent aussi de repenser les approches de la formation et de l'intervention en entreprise, notamment en prenant en compte les impasses subjectives et l'impossibilité d'une communication parfaite, ainsi que les phénomènes transférentiels et le désir des sujets au travail ou des apprenants, en donnant un cadre pour aborder les problématiques de position de l'intervenant, d'acte et d'éthique.

Quant aux approches critiques, elles interrogent les processus d'adhésion ou de résistance au pouvoir. Elles permettent notamment de questionner l'inscription des sujets dans des discours ou des modes de relations sociales. Plus particulièrement, en ce qui concerne les organisations, elles interrogent les spécificités d'une société où le capitalisme et la science en tant qu'idéologie prédominent. Le leadership, le cynisme au travail ou les mécanismes d'aliénation peuvent être ainsi revisités et complétés par des approches qui prennent en compte les affects, les émotions et l'ensemble des processus psychiques qui y contribuent. Des organisations dites « alternatives » peuvent aussi être étudiées et discutées. De l'« l'entreprise libérée » aux mouvements sociaux ou militants en passant par les formes diverses de l'économie sociale, des « modèles d'organisation », des holacraties, des « syntopies » ou des « hétérotopies » peuvent être explorés et questionnés. On peut également s'intéresser à la question de la performativité critique des chercheurs en gestion, au travers des effets de leurs discours et prises de position ou au travers de leur implication matérielle et concrète dans des initiatives progressistes.

En particulier, nous souhaitons explorer :

- Des approches cliniques et critiques du travail et de la subjectivité des salariés et des managers dans un contexte organisationnel donné. Le rapport des salariés aux dimensions de déploiement de la stratégie d'une organisation ou de ses relations avec ses parties prenantes peut ainsi être exploré. Les communications fondées sur des études de cas approfondies sont particulièrement bienvenues.

- Une analyse des phénomènes organisationnels sous un angle clinique et critique. Les études des impacts psychologiques d'une fermeture d'usine et de son mode de management ou des modalités de négociation d'un événement organisationnel majeur sont deux exemples de possibilités d'exploration.

- Une analyse des dimensions sociétales de la stratégie et du management. Les questions liées au genre, ou aux formes de domination, notamment idéologique, peuvent par exemple être explorées au sein de cette STAIMS.

ST-AIMS 6 : Développement durable, RSE et territoire, quelle(s) proximité(s) ?

Responsables

Sandrine Berger-Douce (Ecole des Mines de St-Etienne, Coactis) – bergerdouce@emse.fr
Véronique Bon (IAE de Toulon, CERGAM) – bon@univ-tln.fr
Jean-Marie Courrent (Université de Montpellier, MRM) – jean-marie.courrent@umontpellier.fr

Mots-clés : développement durable – entrepreneuriat durable et responsable - innovation- parties prenantes – proximité - RSE – territoire

Appel à communications

Les travaux sur le développement durable (DD) et la Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE) semblent encore largement ignorer la dimension spatiale pour privilégier la dimension temporelle (Zuindeau, 1997 ; Laganier et al., 2002 ; Asselineau et Cromarias, 2010). Pourtant, la réussite des stratégies de DD-RSE repose sur l'intégration du territoire comme partie prenante incontournable de l'écosystème des entreprises, indépendamment de leur taille. Les phénomènes organisationnels doivent être appréhendés selon une lecture autour de « tournants » qualifiés de pratique, matériel, processuel et sociétal par De Vaujany et al. (2016), ce qui questionne les relations au territoire.
La notion de territoire très sollicitée notamment dans le champ économique mérite ici d'être précisée. « *Le territoire, au-delà de sa définition géographique, se construit autour des acteurs s'y inscrivant, de leurs compétences économiques spécifiques et de la mise en œuvre d'une dynamique productive (Colletis et al., 1999). Il est en ce sens un lieu propice à l'innovation (Rallet et Torre, 2006 ; B*uclet, 2011) et à l'entrepreneuriat (Guillouzo, 2014). Cette approche du territoire renvoie à de nombreux concepts clés en management stratégique comme les compétences (Loubès et Bories-Azeau, 2016), les capacités dynamiques, les écosystèmes entrepreneuriaux, la chaîne de valeur ou encore l'innovation. Un certain nombre d'entre eux ont été mobilisés dans l'étude du tourisme durable (Van der Yeught, 2016 et 2017 ; Berger-Douce, 2015 ; Brasseur et Leroux, 2014). Cette approche implique d'envisager l'entrepreneuriat sous l'angle de sa capacité à réaliser des objectifs de trois ordres sociaux, économiques et environnementaux (*i.e.* un entrepreneuriat durable, selon Berger-Douce, 2014) de façon contingente au contexte local (Guillouzo, 2014). C'est ainsi par exemple qu'Obrecht et Rahetlah (2014) mobilisent une approche spatialisée de l'entrepreneuriat fondée sur les ressources ou encore que Frimousse (2013) relate un entrepreneuriat responsable encastré dans un territoire qu'elle qualifie d'entrepreneuriat enraciné.

Par ailleurs, le croisement du développement durable avec le territoire pour en analyser les proximités constitue un appel à des recherches pluridisciplinaires, aux frontières de la géographie, de l'économie, des sciences politiques, du management (management stratégique, gestion des ressources humaines, etc.), voire du génie industriel avec des thématiques comme l'économie circulaire.
Les échelons pertinents d'analyse vont du local au mondial, à en croire les travaux identifiés. Ainsi, Berger-Douce et Courrent (2009) et Van der Yeught et Bon (2016) analysent des expériences menées à l'échelle d'un réseau local de petites organisations. Zuindeau (2012) prône d'étudier le développement durable tant à des échelons territoriaux fins (régional et local) qu'à l'échelle a minima de grandes régions du monde (comme l'Europe) pour garantir des mécanismes efficaces de régulation. Quant à Avom et Gandjon Fankem (2012), leur étude sur le développement durable comme facteur d'attractivité territoriale s'intéresse aux dix pays de l'Afrique Centrale. En résumé, le développement durable étant un phénomène macro-économique, il convient

de l'envisager à divers échelons du territoire, du local au global, pour espérer pouvoir tenir les engagements de réduction des émissions de gaz à effet de serre, par exemple. Les défis écologiques et énergétiques du 21ème siècle sont mondiaux, ce qui implique que chaque organisation, à son niveau, soit en capacité de contribuer aux efforts attendus dans les prochaines années (Capron et Quairel-Lanoizelée, 2015). En outre, les parties prenantes (Freeman, 1984) se caractérisent par une diversité croissante, ce qui peut constituer une source de complexité supplémentaire dans l'analyse stratégique et la mise en œuvre des démarches de DD-RSE.

L'objectif de cette ST-AIMS est de permettre aux chercheurs francophones s'intéressant au développement durable et à la RSE en lien avec le territoire au sens large du terme, à savoir d'une échelle locale à mondiale, de se réunir pour échanger sur leurs travaux respectifs et d'ouvrir le débat au sein de la communauté de l'AIMS. Aussi, les contributions à la session thématique pourront-elles porter sur :

- Développement durable et développement local
- Développement durable et attractivité territoriale
- RSE et tourisme durable
- Territoire, source d'innovation durable
- Nouveaux acteurs du développement durable sur le territoire
- Chaîne de valeur et territoire durable
- Economie circulaire et création de valeur
- Entrepreneuriat durable/responsable et territoire
- Etc.

Références :

Asselineau, A. et Cromarias, A. (2010), Entreprise et territoire, architectes conjoints d'un développement local durable ?, *Management et Avenir*, 6 : 36, 152-167.

Avom, D. et Gandjon Fankem, G.S. (2012), Le développement durable constitue-t-il un élément d'attractivité territoriale ? Application aux pays de l'Afrique centrale, *Marché et organisations*, 2/ 16, 77-102.

Berger-Douce, S. et Courrent, J.M. (2009), Développement durable et proximité(s) au service du développement local ?, *in* Entrepreneur et dynamiques territoriales – Mélanges en l'honneur de Colette Fourcade, Caen : Editions EMS, 161-174.

Berger-Douce, S. (2014), Les éco-entrepreneurs, nouveaux acteurs du progrès social ?, in Guillouzo, R. (dir.), *Entrepreneuriat, développement durable et territoires: approches contextualisées,* Paris : Hachette supérieur, 49-67.

Berger-Douce, S. (2015), « La performance par l'innovation responsable… », *Entreprendre & Innover*, dossier spécial « L'entrepreneuriat face au défi de la croissance », 1/24, 37-44.

Bories-Azeau I., Défélix C., Loubès A., Uzan O. (Coord.) (2015), *Ressources Humaines, RSE et territoires : Défis théoriques, réalisations pratiques*, Collection Recherche de l'AGRH, Paris : Vuibert.

Brasseur, M. et Leroux, E. (2014), Tourisme et développement durable – La responsabilité sociale en question (Editorial), *RIMHE*, 1/ 10, 2.

Buclet ; N. (2011), Territoire, innovation et développement durable : l'émergence d'un nouveau régime conventionnel ?, *Revue d'économie régionale et urbaine*, 5, 911-940.

Capron, M. et F. Quairel-Lanoizelée (2015), *L'entreprise dans la société- Une question politique*, Paris : La Découverte.

De Vaujany, F.X., Hussenot, A. et J.F. Chanlat (2016), Théories des Organisations- Nouveaux tournants, Paris : Economica.

Frimousse, S. (2013), La responsabilité sociétale de l'entrepreneur enraciné, *Humanisme & Entreprise, 5 : 315, 45-60.*

Freeman, R.E. (1984), Strategic Management: A stakeholder's Approach, Boston: Pitman Ballinger.
Guillouzo, R. (2014), *Entrepreneuriat, développement durable et territoires: approches contextualisées,* Paris : Hachette supérieur.
Laganier, R., Villalba, B. et Zuindeau, B. (2002), Le développement durable face au territoire : éléments pour une recherche pluridisciplinaire, Développement durable et territoires, 1, 1-19.
Loubès A., Bories-Azeau I. (2016), « Les logiques de la GPEC élargie au territoire : une proposition de typologie », *Gestion 2000*, 2-3, 141-160
Obrecht, J.-J., Rahetlah, M. (2014). L'entrepreneuriat soutenable : une approche spatialisée basée sur les ressources, in Guillouzo, R. (dir.), *Entrepreneuriat, développement durable et territoires: approches contextualisées,* Paris : Hachette supérieur, 207-229.
Theys, J. (2002), L'approche territoriale du « développement durable », condition d'une prise en compte de sa dimension sociale, Développement durable et territoires, 1, 1-14.
Van der Yeught, C. et Bon, V. (2016), *Quand une innovation sociale produit de l'innovation responsable, Revue française de gestion*, 2 : 255, 27-40.
Van der Yeught, C. (2016), Construire une chaîne de valeur « Tourisme durable », sur un territoire : une approche par la théorie de l'acteur-réseau, *Management & Avenir*, 2 : 84, 149-177.
Van der Yeught, C. (2017), Comment un intermédiaire en tourisme durable insémine des capacités dynamiques d'innovation responsable chez ses bénéficiaires ?, *Management &t Avenir*, 1 : 91, 141-161.
Zuindeau, B. (2012), La démondialisation pour le développement durable ?, *Développement durable et territoires*, 3 : 1, 1-6.
Zuindeau, B., (1997), Le développement durable : les enseignements de l'approche spatiale, *Actes du 45ème séminaire de l'Observatoire International de Prospective Régionale*, Paris.

ST-AIMS 7 : Economie collaborative et plateformes - *business models*, gouvernance et dynamiques d'institutionnalisation

Responsables :

Responsable 1 : Acquier, Aurélien – ESCP Europe
Professeur – aacquier@escpeurope.eu
Responsable 2 : Carbone, Valentina – ESCP Europe
Professeur – vcarbone@escpeurope.eu
Responsable 3 : Massé, David – Télécom ParisTech (i3-SES)
Maitre de conférences – david.masse@telecom-paristech.fr
Responsable 4 : Valiorgue, Bertrand – Université Clermont Auvergne
Professeur - bertrand.valiorgue@uca.fr

Mots clés: Economie collaborative, plateformes numériques, *business models*, gouvernance, logiques institutionnelles

Appel à communications

Cet appel à communication s'inscrit dans la continuité du STAIMS Economie collaborative et plateformes de la conférence de l'AIMS 2016 organisée à Lyon. Au cours de deux sessions réunissant une quarantaine de participants, ce STAIMS a permis l'amorçage de recherches explorant les enjeux stratégiques, organisationnels et institutionnels de l'économie collaborative d'une part, et d'explorer les enjeux de confiance et de pouvoir soulevés par cette nouvelle économie d'autre part.

Ces dernières années ont été marquées par l'explosion du champ de l'économie collaborative et de l'économie des plateformes, s'appuyant sur des technologies permettant de partager des ressources et des compétences à grande échelle entre particuliers et de décentraliser la production de biens et de services (Botsman et Rogers 2010; Schor 2014; Benavant 2016). Selon les estimations de PWC (2015), le secteur pourrait représenter 335 milliards d'euros d'ici 2025 contre 15 milliards en 2014. L'économie collaborative se construit aux confluents de trois sources : l'économie de plateformes, l'économie de l'accès et l'économie des communs (Acquier, Daudigeos et Pinkse, 2017). Du fait de cette hybridité, l'économie collaborative est porteuse d'innovations managériales et organisationnelles, mais aussi de promesses hétérogènes et de nombreux paradoxes. Elle vient requalifier d'anciennes pratiques (troc, prêt, don …) et réinventer de nouveaux mécanismes de création et de capture de la valeur. Elle transforme en profondeur de nombreux secteurs d'activités tels que l'hôtellerie (Voytenko Palgan, Zvolska, et Mont 2017), les transports et la logistique (Cohen et Kietzmann 2014 ; Carbone et al. 2017), l'alimentation, l'énergie, la conception, la réparation ou la réutilisation d'objets (Lallement 2015; Anderson 2014).

Derrière le terme d'économie collaborative, on retrouve souvent des plateformes numériques à vocation marchande (telles que Airbnb, Kickstarter, Uber), non marchande (ex. Wikipedia, ou initiatives visant à faciliter la réparation ou réutilisation d'objets) ou hybrides (comme par exemple La Ruche qui dit Oui dans le secteur de la distribution alimentaire, Ifixit dans le domaine de la réparation des biens, etc.). Les consommateurs adoptent ces nouveaux services de manière massive : 89% des Français y auraient déjà eu recours en 2015 (Nomadeis/TNS Sofres, 2015). Mais en dépit de l'enthousiasme des consommateurs pour ces nouvelles pratiques, les contours du champ de l'économie collaborative restent flous. Conceptuellement, les valeurs de « partage » ou

de « collaboration » soulèvent aussi de nombreuses interrogations dans un contexte où un petit nombre de plateformes, du fait de leur pouvoir de marché, peuvent exproprier une grande part de la valeur créée dans leur écosystème. Du fait de son hétérogénéité et des nombreuses promesses et paradoxes qui la traversent, l'économie collaborative apparaît comme un concept essentiellement contesté (Acquier et al, 2017).

L'objectif de cette STAIMS est de mieux appréhender cet objet émergent qui offre des opportunités intéressantes pour les sciences de gestion, notamment à travers : 1) la mise en évidence de *business models* et leur impact sur les organisations traditionnelles ; 2) les impacts et controverses environnementales et sociales de l'économie collaborative, 3) la dynamique d'institutionnalisation du champ ainsi qu'une meilleure compréhension des organisations qui s'y développent.

(1) Les *'business models'* de l'économie collaborative et leur appropriation par les entreprises traditionnelles

Pour mieux penser l'hétérogénéité des différentes organisations de l'économie collaborative, il est nécessaire d'analyser les démarches à un niveau de granularité plus fin que le secteur d'activité ou le type de pratiques (location, échange, vente, etc.) en jeu. La caractérisation des différents *'business models'* est nécessaire, car elle permet d'appréhender les mécanismes de création et de capture de la valeur mis en place par les initiatives (Lecocq, Demil, et Warnier 2006; Bowman et Ambrosini 2000). Explorant une perspective configurationnelle, des travaux ont mis en évidence différents idéaux-types des démarches collaboratives (Acquier, Carbone, et Massé 2016 ; Munoz & Cohen, 2017). Dans le champ de l'économie des plateformes, Evans et Gawer (2016) distinguent identifient différentes formes de structuration des activités correspondant à différents modèles organisationnels. Chacun de ces idéaux-types renvoie à une configuration organisationnelle, des logiques d'actions et des enjeux de développement spécifiques. L'un des enjeux des entreprises collaboratives est de développer les bons mécanismes de capture et de distribution de la valeur cohérents avec leur approche de la création de valeur.

- Quels objectifs de création de valeur (économique, sociale, environnementale) les initiatives poursuivent-elles ?
- Sur quels mécanismes de capture et de distribution de la valeur les initiatives collaboratives s'appuient-elles ?
- Comment les différentes composantes des business models évoluent-ils à travers le temps ?
- Comment s'articule une approche élargie de la création de valeur et la mise en place de mécanismes de captation de valeur ?

Du point de vue des entreprises traditionnelles, quels sont les impacts de ces nouveaux business models ? Pour de nombreuses entreprises, l'économie des plateformes constitue une menace de disruption (Christensen, Raynor, et McDonald 2015). Les réactions sont variées. Alors que certaines industries luttent contre ces nouveaux modèles par le biais de stratégies politiques, d'autres investissent ce nouveau champ en s'emparant peu à peu des logiques collaboratives pour développer ou renforcer leurs activités. À titre d'exemple, la SCNF a racheté en 2015 la plateforme de location de voitures entre particuliers « OuiCar » afin de s'adapter aux nouvelles mobilités. Ces explorations ne sont pas simples, car elles s'éloignent du business model historique de l'entreprise et impliquent d'ouvrir l'entreprise à un large éventail de parties prenantes afin de développer des possibilités de co-innovation (Chesbrough 2003).

- Quelles stratégies économiques et politiques adoptent les entreprises traditionnelles face à la montée en puissance des start-up du collaboratif ?

(2) Gouvernance, RSE et impacts sociétaux de l'économie collaborative

Les entrepreneurs du collaboratif intègrent parfois des promesses sociétales à leur modèle d'affaires : tisser du lien social, prolonger la durée de vie des objets, promouvoir le recyclage, favoriser l'accès à des produits et services en cassant des rentes de grandes entreprises… . Néanmoins, il apparait nécessaire de distinguer promesses, discours et impacts (Demailly et al., 2015). L'analyse des impacts est complexe, supposant la prise en compte des « effets rebonds » liés à l'utilisation de l'argent généré ou économisé par l'échange ou la revente d'objets (Demailly et Novel 2014) et l'impact du transport, souvent négligé dans les analyses ou celui des systèmes d'information.

A l'inverse, l'économie des plateformes se développe sur des arrangements organisationnels et contractuels qui suscitent de nombreuses critiques et génèrent de nombreuses controverses en matière de Responsabilité Sociale (Slee 2016). Ces critiques pointent le rôle de ces plateformes dans l'individualisation du travail et la remise en question du salariat, les transferts de responsabilité des plateformes vers les contributeurs, les enjeux de protection sociale (Amar et Viossat, 2016) pour les autoentrepreneurs, ainsi que l'appropriation disproportionnée de la valeur à des seules fins capitalistes. Le législateur français a bien pressenti l'ampleur des changements en cours puisqu'il a intégré dans la récente loi travail un dispositif spécial visant à promouvoir la responsabilité sociale des organisations de l'économie collaborative.

De nombreuses démarches sont ainsi en cours afin de favoriser une meilleure intégration des attentes des multiples parties prenantes qui gravitent autour des plateformes de l'économie collaborative et sont impactés par leurs activités. A côté de la voie juridique, certains explorent des modes de gouvernance alternatifs, explorant le coopérativisme de plateforme (Scholz et Schneider 2016) comme levier potentiel de reprise en main des plateformes par leurs membres.

- Comment étudier les controverses sociétales associées aux plateformes et à l'économie collaborative ?
- Quelles stratégies politiques sont mises en œuvre par les plateformes et leurs parties prenantes en matière de RSE ou de développement durable ?
- Quels sont les enjeux en matière de gouvernance et d'inclusion des parties prenantes dans la définition des orientations stratégiques des organisations collaboratives ?
- Comment analyser les dynamiques de responsabilisation des plateformes ?
- Quel est l'impact réel des valeurs « réformistes » promues par certaines initiatives collaboratives sur la gouvernance et la structuration de business models ? Comment mesurer la durabilité des initiatives collaboratives ?

(3) Dynamique d'institutionnalisation d'un champ émergent

En tant que champ organisationnel, l'économie collaborative apparaît comme un terrain d'étude intéressant pour comprendre comment émerge un nouveau champ à la frontière entre plusieurs logiques / idéologies (Acquier, Carbone, & Massé, 2017). L'économie collaborative met aussi en jeu l'action d'entrepreneurs institutionnels, tels que '*Ouishare'*, qui, par le biais d'événements configurateurs de champs, occupent un rôle central dans sa problématisation.

L'économie collaborative apparait comme un terrain d'investigation particulièrement fertile pour comprendre comment certains champs combinent différentes logiques institutionnelles (Friedland et Alford 1991; Thornton et Ocasio 1999). Ces champs donnent lieu à des organisations hybrides qui combinent différentes logiques et visions de la création de valeur (Battilana et Dorado 2010;

Haigh et al. 2015). Ainsi, de nombreux projets collaboratifs puisent simultanément et « bricolent » en combinant plusieurs registres et logiques d'action. À titre d'exemple, « la Ruche qui dit Oui » combine à la fois un projet réformiste (relocaliser l'alimentation et détourner producteurs et consommateurs de l'agriculture productiviste et de la grande distribution) et un modèle économique profitable pour la plateforme.

- Quelles sources théoriques et idéologiques participent à la structuration du champ de l'économie collaborative ?
- Comment ces idéologies divergentes sont-elles maintenues, articulées, renégociées au fil de l'institutionnalisation du champ ?
- Quel degré de diversité est-il supportable ou acceptable au sein d'un champ ?
- Comment les acteurs bricolent- ils et recombinent-ils différents référentiels normatifs dans le cadre de leur projet ? Comment gèrent-ils les tensions induites par des ancrages multiples ? Ces ancrages créent-ils des inerties et à quelles conditions sont-ils susceptibles d'évoluer au fil du processus de développement des projets ?

Bibliographie :

Acquier, Aurélien, Valentina Carbone, et David Massé. 2016. « Les mondes de l'économie collaborative : une approche par les modèles économiques ». *IDDRI Research papers - projet PICO*, 48.

Acquier, Aurélien, Valentina Carbone, et David Massé. 2017. « A quoi pensent les institutions ? Théorisation et institutionnalisation du champ de l'économie collaborative ». *Revue française de gestion*, (265), 25‑50.

Acquier, Aurélien, Thibault Daudigeos et Pinkse, Jonatan. 2017. « Promises and Paradoxes of the Sharing Economy – an organizing framework ». *Technological Forecasting and Social Change (online first)*

Amar N., Viossat L-C ; (2016), Les plateformes collaboratives, l'emploi et la protection sociale, IGAS, rapport n°2015-121 R, mai.

Anderson, Chris. 2014. *Makers: The New Industrial Revolution*. Crown Business.

Battilana, Julie, et Silvia Dorado. 2010. « Building Sustainable Hybrid Organizations: The Case of Commercial Microfinance Organizations ». *Academy of Management Journal* 53 (6): 1419‑40.

Benavent, C. 2016. *Plateformes: sites collaboratifs, marketplaces, réseaux sociaux... : comment ils influencent nos choix.* Limoges: Fyp Éditions.

Botsman, Rachel, et Roo Rogers. 2010. « What's mine is yours ». *London: Collins*.

Bowman, Cliff, et Veronique Ambrosini. 2000. « Value Creation Versus Value Capture: Towards a Coherent Definition of Value in Strategy ». *British Journal of Management* 11 (1): 1‑15.

Carbone, Valentina, Rouquet, Aurélien, et Roussat, Christine. 2017. "The Rise of Crowd Logistics: A New Way to Co-Create Logistics Value". *Journal of Business Logistics,* first on line.

Chesbrough, Henry William. 2003. *Open Innovation: The New Imperative for Creating and Profiting from Technology*. Harvard Business Press.

Christensen, Clayton M., Michael E. Raynor, et Rory McDonald. 2015. « What Is Disruptive Innovation? » *Harvard Business Review* December.

Cohen, Boyd, et Jan Kietzmann. 2014. « Ride On! Mobility Business Models for the Sharing Economy ». *Organization & Environment* 27 (3): 279‑96. doi:10.1177/1086026614546199.

Demailly, Damien, et Anne Sophie Novel. 2014. « The sharing economy: make it sustainable ». Studies 03/14. Paris: IDDRI.

Demailly, Damien, et al. (2016). L'économie collaborative, réservoir d'innovations pour le développement durable. Synthèse du projet PICO. PICO Working Paper, Paris, France, 24 p

Evans, Peter C, et Annabelle Gawer. 2016. « The Rise of the Platform Enterprise ». The Center for Global Enterprise.
Friedland, Roger, et Robert Alford. 1991. « Bringing Society Back In: Symbols, Practices and Institutional Contradictions ». In *The New Institutionalism in Organizational Analysis*, édité par Walter Powell et Paul Dimaggio, 232‑63. University Of Chicago Press.
Haigh, Nardia, John Walker, Sophie Bacq, et Jill Kickul. 2015. « Hybrid organizations: origins, strategies, impacts, and implications ». *California Management Review* 57 (3): 5–12.
Lallement, Michel. 2015. *L'âge du faire: hacking, travail, anarchie*. Paris: Editions du Seuil.
Lecocq, Xavier, Benoît Demil, et Vanessa Warnier. 2006. « Le business model, un outil d'analyse stratégique ». *L'Expansion Management Review* 123 (4): 96.
Munoz, Pablo et Boyd Cohen. 2017. « Mapping out the Sharing Economy. A Configurational Approach to Sharing Business Modeling ». *Technological Forecasting and Social Change (online first)*
PWC. 2015. « The sharing economy ». PricewaterhouseCoopers - Consumer Intelligence Series. http://www.pwc.com/us/en/technology/publications/assets/pwc-consumer-intelligence-series-the-sharing-economy.pdf.
Scholz, Trebor, et Nathan Schneider. 2016. *Ours to Hack and to Own : The Rise of Platform Cooperativism a New...* OR Books. S.l.: OR BOOKS.
Schor, Juliet. 2014. « Debating the sharing economy ». *Great transition initiative*.
Slee, Tom. 2016. « What's Yours Is Mine ». *Goodreads*.

ST-AIMS 8 : Innovation managériale et Open Innovation : quelles voies de recherche ?

Responsables
Cécile Ayerbe (Université de Nice Sophia Antipolis, GREDEG) - ayerbe@unice.fr
Sandra Dubouloz (Université Savoie Mont-Blanc, IREGE) - Sandra.dubouloz@univ-smb.fr
Philippe Giuliani (Montpellier Business School, MRM) - p.giuliani@montpellier-bs.com
Sophie Mignon (Université de Montpellier, MRM) – sophie.mignon@umontpellier.fr

Mots-clés : Open Innovation - innovation managériale - organisation

Appel à communications

Cette session est proposée par deux GT de l'AIMS : le GT Innovation et le GT Innovation managériale ainsi que le réseau Réseau de Recherche sur l'Innovation (RRI).
Une sélection de papiers donnera lieu à un numéro spécial dans la revue *Innovations*.

Cette session est dédiée à une réflexion entre Open Innovation et Innovation Managériale.

Depuis l'ouvrage fondateur de Chesbrough en 2003, une littérature académique et managériale foisonnante s'est développée autour de l'Open Innovation. De très nombreux numéros spéciaux lui ont été consacrés[2] témoignant de l'importance du changement de paradigme revendiqué par Chesbrough dès ses premiers écrits. Les chiffres attestent de l'ampleur du phénomène. Ainsi dans leur article au sein du numéro spécial de *Research Policy*, West et al. (2014) mentionnent que le terme « Open Innovation » est indiqué dans le titre de 687 publications selon Scopus et 3150 selon Google Scholar, et que l'ouvrage de Chesbrough (2003) fait l'objet de 2179 citations selon Scopus et 7300 selon Google Scholar. Si de très nombreux thèmes de recherche ont été associés à l'Open Innovation, Chesbrough et Bogers (2014) montrent qu'ils concernent largement : les logiques d'acquisition et de valorisation de technologies notamment *via* la propriété industrielle ; la construction de Business Model Ouverts (BMO) ; les mécanismes, instruments, processus pour développer l'ouverture et plus récemment l'extension à de nouveaux domaines tels que les services ou les secteurs à faible intensité technologique.

Alors qu'elle suppose par essence même des questions liées à l'organisation de l'ouverture, la dimension organisationnelle a largement été négligée par la littérature (Bianchi et al. 2011, 35) « *despite its undisputed importance, this facet of Open Innovation has been rather neglected by scholars so far and, to our best knowledge, they are no contributions adopting an organisational change perspective to shed light on the adoption of Open Innovation* ». Dans son article, « Open Innovation : state of the art and future perspectives », Huizingh (2010) indique que la compréhension de l'ouverture repose sur l'étude des pratiques (« Open Innovation practices ») qui sont liées à la question de « comment procéder » (« how to do it question »). C'est notamment à cette question qu'est dédiée cette ST-AIMS en mettant l'accent sur la dimension organisationnelle de l'ouverture et en s'interrogeant sur son lien avec l'innovation managériale. En d'autres termes, les questions organisationnelles de l'Open Innovation, peuvent-elles être associées à des innovations managériales ?

Plus précisément, les communications présentées pourront s'intéresser :

[2] R&D Management (2006, 2009, 2010), Industry and Innovation (2008), International Journal of Technology Management (2010), European Journal of Innovation Management (2010), Technovation (2011), Research Technology Management (2012), Revue Française de Gestion (2011), International Small Business Journal (2013), Research Policy (2014)

- Aux mécanismes de coordination des activités (formelle / informelle – centralisée / décentralisée) et aux modalités de déploiement de l'ouverture (top-down ou bottom-up). Dans cette perspective Mortara et Minshall (2011), caractérisent ainsi des profils de firmes adoptant des pratiques d'ouverture ;
- Aux modes de gouvernance de l'ouverture en mettant l'accent sur les types de réseaux de communication et de gestion des connaissances associés (Felin et Zenger, 2014) ;
- Aux entités spécifiquement dédiées à l'ouverture (par exemple création d'unité spécifique pour la gestion des partenariats), mais aussi aux mécanismes d'incitation à l'ouverture (par exemple reconnaissance du rôle des « champions » de l'ouverture) ;
- Aux approches temporelles de l'ouverture. On peut mentionner ici les travaux de Bianchi et al. (2011) identifiant des phases (dites de dégel, de changement et d'institutionnalisation) caractéristiques de la mise en œuvre de ces logiques et les transformations organisationnelles associées ;
- À la gestion effective des processus d'ouverture. En effet, depuis les travaux fondateurs de Chesbrough, le management de l'ouverture repose sur des processus bien connus: l'*outside-in* et l'*inside-out* et le *coupled process* (Gassmann et Enkel, 2004 ; Enkel et al., 2009). En revanche l'étude de leur mise en œuvre par des modalités organisationnelles novatrices reste peu développée ;
- Aux nouvelles compétences des « managers de l'Open Innovation » et plus généralement des acteurs impliqués dans des projets d'innovation ouverte.

La problématique de l'ouverture interroge aussi la manière dont les entreprises parviennent à combiner, par des modalités organisationnelles innovantes, les ressources internes et externes, les connaissances distribuées entre des acteurs de nature variée. Elle pose la question des frontières à franchir pour assurer la diffusion de connaissances, d'autant plus complexes que les valeurs partagées, identités partagées et base de connaissances communes sont éloignées. Les travaux de Carlile (2002) identifient trois modalités de traitement des connaissances : transfert assuré par l'emploi d'un vocabulaire commun, traductions conduisant à forger des représentations et compréhensions partagées, transformations (via par exemple l'utilisation d'objets frontières). Permettant de surmonter des divergences d'intérêts, elles pourraient être questionnées dans un contexte d'innovation ouverte. Le processus de transfert de connaissance dans un espace ouvert met en jeu plusieurs facteurs: les capacités organisationnelles des firmes émettrices et réceptrices (notamment leur capacité d'absorption), la nature des connaissances échangées (caractère ambiguë, tacite, complexe), et les dynamiques des relations inter-organisationnelles entre firmes impliquées dans un projet commun (relations de pouvoir, degrés de confiance, liens sociaux…) (Van Wijk et al., 2008, Easterby-Smith et al., 2008). Les communications pourront alors entre autres porter sur :
- Les mécanismes novateurs (dispositifs RH par exemple) permettant l'assimilation d'informations /connaissances externes sources d'innovation ;
- Le rôle des « boundary spanners » permettant d'assurer un rôle de coordination entre organisations impliquées dans des processus d'Open Innovation ;
- Le rôle des objets frontières (physique, symbolique, linguistique) comme outil de compréhension commune entre communautés différenciées (Hislop, 2013).

Par ailleurs, la grande majorité des recherches sur l'Open Innovation porte sur les innovations de produits dans des contextes à forte teneur en R&D (Loilier et Tellier, 2011). Il parait ainsi intéressant de questionner la validité de ce « modèle » dans d'autres domaines que celui purement technologique. À l'exception de Huang et Rice (2012) ou Dubouloz et Bocquet (2013) qui ont utilisé le modèle d'innovation ouverte pour étudier ses effets sur des innovations de procédés et managériales, celui-ci a très peu été mobilisé pour les innovations non technologiques. Pourtant, des travaux sur les antécédents de l'innovation managériale mettent en perspective le rôle des acteurs externes. À l'aide d'un test empirique basé sur des données d'entreprises britanniques (CIS3),

Mol et Birkinshaw (2009) montrent que les connaissances provenant aussi bien du marché (clients, fournisseurs, concurrents, consultants) que d'autres sources professionnelles (associations professionnelles) favorisent l'adoption d'une innovation managériale. Ganter et Hecker (2013) ont répliqué cette recherche sur les données CIS allemandes, et ont validé ces premiers résultats. Enfin, une recherche récente sur un échantillon d'entreprises australiennes montre aussi que les collaborations interentreprises sont propices aux innovations de procédés, aussi bien technologiques que non technologiques (Huang et Rice, 2012). Cette session thématique peut ainsi également être l'occasion d'étudier les effets et limites de l'ouverture de la firme aux connaissances externes sur la génération ou l'adoption d'innovations managériales.
Ici, les communications présentées pourront ainsi s'intéresser :

- Aux effets de l'ouverture sur la génération, l'adoption ou l'implémentation d'innovations managériales ;
- Aux limites de l'ouverture sur la génération, l'adoption ou l'implémentation d'innovations managériales ;
- Aux approches temporelles de l'ouverture pour une génération, adoption, implémentation plus performante d'une innovation managériale ;
- Aux innovations managériales que suppose l'ouverture des firmes pour qu'elle procure effectivement ce puissant mécanisme de stimulation des activités d'innovation suggéré par Chesbrough (2006).

Enfin, dans son article, Huizingh (2010) indique que la compréhension de l'ouverture repose sur l'étude des pratiques dédiées. L'Open Innovation qui prétend augmenter l'efficacité des activités d'innovation par de nouvelles pratiques promptes à pallier les lacunes des processus d'innovation, ne constituerait-elle pas, en elle-même, une innovation managériale ? Si oui, comment pourrait-elle être qualifiée ?
Réciproquement, le modèle de l'innovation ouverte pourrait-il s'appliquer à l'innovation managériale ? Que signifierait alors un dispositif « d'Open Managerial Innovation » ? Les processus de conception en management, d'ailleurs, ne sont-ils pas depuis longtemps « ouverts » ?

Toutes ces questions peuvent être appréhendées à la lueur de secteurs et d'entreprises variés afin de mieux comprendre les pratiques organisationnelles novatrices dédiées à l'ouverture.
Cette liste ne se veut pas exhaustive. Tous types de contributions sont encouragés, aussi bien à dominante théorique qu'empirique, pour enrichir la réflexion entre l'Open Innovation et l'Innovation Managériale. De même, une diversité d'approches méthodologiques sera la bienvenue.

Références

Bianchi, M., Cavaliere, A., Chiaroni, D., Frattini, F. Chiesa, V., (2011). « Organisational modes for Open Innovation in the bio-pharmaceutical industry : an exploratory analysis », *Technovation*, 31, p. 22-33

Carlile, P., (2002). « A Pragmatic View of Knowledge and Boundaries : Boundary Object in New Product Development », *Organization Science*, 14(4), p. 442-455

Candelin-Palmqvist, H., Sandberg, B., Mylly, U-M., (2012). « Intellectual property rights in innovation management research: A review », *Technovation*, 32 (9-10), p. 502-512

Chesbrough, H., (2003). *Open Innovation – The New Imperative for Creating and Profiting from Technology*, Harvard Business School Press

Chesbrough, H., (2006a). « Open Innovation : a new paradigm for understanding industrial innovation », in *Open Innovation / Researching a new Paradigm*, Oxford University Press, H. Chesbrough, H., Vanhaverbeke, W., and West, J., Eds, p. 1-12

Chesbrough, H., (2006b). *Open Business Models, Harvard Business School Press*

Chesbrough, H. and Appleyard, M., (2007). « Open Innovation and Strategy », *California Management Review*, Vol. 50, N°1, p. 57-76

David, A. (2015). “Management innovation: a design theory perspective”, *EURAM Thematic Conference on Management Innovation*, Montpellier, July

Dubouloz, S. et Bocquet, R. (2013). "Innovation organisationnelle : S'ouvrir pour innover plus", *Revue Française de Gestion*, vol. 39, n°235, p.129-147.

Easterby-Smith, M. (2008). « Inter-organizational knowledge transfer : Current themes and future prospects », *Journal of Management Studies*, vol 45, n°4, pp 677-690

Ganter, A., Hecker, H. (2013). “Deciphering antecedents of organizational innovation”, *Journal of Business Research*, vol. 66, n° 5, p. 575-584, doi:10.1016/j.jbusres.2012.02.040.

Loilier, T., Tellier, A. (2011). « Que faire du modèle de l’innovation ouverte ? », *Revue française de gestion*, vol. 37, n° 210, p. 69-85

Enkel, E., Gassmann, O. and Chesbrough, H. 2009. “Open R&D and open innovation: exploring the phenomenon”, *R&D Management*, 39, p. 311–316

Gassmann, O., and Enkel, E.. 2004. “Towards a Theory of Open Innovation: Three Core Process Archetypes”, R&D Management Conference (RADMA), Lisbon, Portugal

Hislop, D. (2013). *Knowledge Management in Organizations : a critical introduction*, Oxford University Press

Huang, F., Rice, J. (2012). “Openness in product and process innovation”, *International Journal of Innovation Management*, vol. 16, n° 4, p. 1-24.

Huizingh E.K.R.E., (2011), « Open innovation: state of art and future perspectives », *Technovation,* Vol.31, p.2–9

Mignon S., Chapellier P., Mazars-Chapelon A., Villeseque-Dubus F. (2017). *L’innovation managériale : les multiples voies d’une spirale vertueuse***,** éditions EMS 2017– 10 chapitres – 242p. préface A. Davi

Mol, M.J., 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

Mortara, L. et Minshall, T., (2011). « How do large multinational companies implement open innovation ? », *Technovation*, 21, p. 586-597

Van de Vrande, V., Vanhaverbeke, W. et Grassmann, O., (2010). « Broadening the scope of open innovation : past research, current state and future directions », *International Journal of Technology Management*, Vol. 52, N°3/4, p. 221-235

Van Wijk, R., Jansen, J. et Lyles, M. (2008). « Inter and Intra Organizational Knowledge Transfer. A Meta Analytic Review and Assesment of its Antecedents and Consequence », *Journal of Management Studies*, 45(4), p. 830-838

West, J., Salter, A., Vanhaverbeke, W., Chesbrough, H., (2014). « Open Innovation: The next decade », *Research Policy*, 43, 805-811

ST-AIMS 9 : Les mutations du système alimentaire au prisme du management

Responsables

Responsable Principal 1 : MICHEL, Sophie – Université de Strasbourg, EM Strasbourg, HUMANIS, sophie.michel@em-strasbourg.eu

Responsable 2 : GARREAU, Lionel – Université Paris-Dauphine, PSL – lionel.garreau@dauphine.fr

Responsable 3 : SALEILLLES Séverine – Université de Lyon, UCBL, LSAF- severine.saleilles@univ-lyon1.fr

Responsable 4 : WEPPE, Xavier – IAE de Lille – xavier.weppe@iae.univ-lille1.fr

Mots clés : Système alimentaire, Stratégie, Organisation, Alternatives managériales, Mouvements Sociaux, Innovation, Business Models.

Appel à communications

DESCRIPTION GENERALE

La ST-AIMS « Les mutations du système alimentaire au prisme du management» a pour vocation à rassembler les travaux qui ont pour objet les modes de production, de transformation et de distribution dans le système alimentaire. Des modèles alternatifs d'organisation émergent (circuits courts, business models sociétaux, fermes urbaines, etc.). Des mouvements sociaux portent de nouvelles attentes (manger bio, local, commerce équitable). Des évolutions technologiques transforment ou transformeront le système alimentaire en profondeur (agriculture connectée, big data, robotisation, génétique, food tech). L'évolution des relations entre les acteurs (mouvements citoyens, état et administration, centrales d'achat de la grande distribution, coopératives, producteurs industriels ou petits producteurs) restructure déjà le système alimentaire. L'ensemble de ces évolutions laisse entrevoir une richesse de recherches tentant de mieux comprendre les enjeux et les problématiques stratégiques et managériaux qui transforment ce système.

APPEL A COMMUNICATIONS

Les mutations du système alimentaire, entendu comme l'ensemble des acteurs de la production, de la transformation et de la distribution de produits ou de services alimentaires, suscitent un intérêt grandissant aussi bien dans le champ de la recherche que dans la société civile ou dans les débats français et européens de politiques publiques (Stratégie EU Horizon 2020). La modernisation de l'après-guerre autour de l'industrie agroalimentaire et de l'agriculture a certes permis de nourrir le monde, mais a conduit aussi à dissocier fortement agriculture et alimentation, producteurs et consommateurs, lieux de production et lieux de consommation, modes de production et préservation de l'environnement. Ces dissociations sont interrogées aujourd'hui à la suite de scandales alimentaires mettant en cause la qualité et la traçabilité des produits, des rapports de forces inégaux, des modes d'organisation du travail engendrant une perte de sens pour certaines professions (dans les abattoirs, dans l'agriculture, dans l'élevage, etc.), des difficultés à comprendre la formation des prix. Face à ces multiples interrogations, les pouvoirs publics ont lancé en septembre 2017 en France les Etats Généraux de l'Alimentation qui visent « *à relancer la création de valeur et en assurer*

l'équitable répartition, permettre aux agriculteurs de vivre dignement de leur travail par le paiement de prix justes, accompagner la transformation des modèles de production afin de répondre davantage aux attentes et aux besoins des consommateurs, et enfin, promouvoir les choix de consommation privilégiant une alimentation saine, sûre et durable » (site du Ministère de l'agriculture et de l'Alimentation). Ces états généraux témoignent de la nécessaire mutation d'un système contesté et de la pertinence d'élargir le spectre des acteurs et des problématiques du champ de l'alimentation.

Si le secteur alimentaire est généralement sous le feu de l'actualité pour des raisons négatives (scandales alimentaires, manifestations d'agriculteurs et d'éleveurs, lobbying agricole, pollution, etc.), d'autres acteurs émergent pour le transformer en innovant et contestant la légitimité des acteurs traditionnels. Ainsi, alors que la grande distribution voit ses parts de marché s'effriter, la distribution bio, le commerce équitable ou encore les circuits courts alimentaires connaissent des taux de croissance à deux chiffres et une forte effervescence entrepreneuriale et citoyenne. Ces expériences innovantes entendent rééquilibrer les pouvoirs au sein du système alimentaire, au profit de ses extrémités, consommateurs et producteurs (Deverre & Lamine, 2010), et insuffler de la démocratie dans les agencements marchands (Le Velly et al., 2016). Les AMAP ont fait partie des premières alternatives positionnées en rupture du système marchand (Lanciano & Saleilles, 2011), puis d'autres organisations hybrides (Battilana et Dorado, 2010) ont émergé plus récemment comme la les supermarchés coopératifs (Acquier et Ouahab, 2016) ou la Ruche Qui Dit Oui! qui cherchent à concilier objectifs économiques et pratiques alimentaires nouvelles.

Le système alimentaire est donc une scène particulièrement propice au développement de nouveaux mouvements sociaux économiques (Gendron, 2001, Parker et al., 2007) et de controverses. Toutes ces initiatives et innovations, si elles interrogent voire remettent en cause les pratiques actuelles, n'ont pas encore transformé radicalement le système alimentaire et doivent coexister avec les modèles dominants (Levy & al., 2016).

Les acteurs classiques de la filière doivent eux-aussi se réinventer. Par exemple, les distributeurs B2B en fruits et légumes sont parvenus à reconstruire leur rôle et position d'intermédiaire dans les années 2000 pour rester co-créateur de la valeur dans la distribution, malgré l'intégration de leur activité par les centrales d'achats de la grande distribution (Pardo & Michel, 2015). Pour ce faire, ces acteurs ont opéré des transformations majeures de leur modèle et ressources clés leur permettant de participer à la mise en place d'un contrôle qualité des fruits et légumes et de retrouver la confiance des consommateurs, suite aux effets néfastes des changements de mode de vie et de la mondialisation (Michel, 2015). En amont de la distribution, les acteurs traditionnels sont également concernés par d'autres évolutions au niveau de la production agricole : développement des OGM (Brulé & Audebrand, 2009), agriculture biologique et durable, innovation technologique comme par exemple la sélection génétique (Labatut et al., 2011).

L'analyse du système alimentaire invite dès lors à explorer la manière dont les organisations traditionnelles ou alternatives peuvent s'accommoder ou façonner les mutations en cours (Reinecke et al. 2012). Certaines thématiques comme la RSE (Fulconis & Joubert, 2009 ; Griffiths, 2011; Loconto & Simbua, 2012), le développement durable (Bocquet, 2015), l'innovation organisationnelle ou technologique (Gundling, 2014 ; Labatut et al., 2011) ou les coopératives agricoles (Filippi, Frey, & Mauget, 2008 ; Mauget, 2008 ; Roux, 2015) ont commencé à être étudiées sous un angle gestionnaire que ce soit par le marketing, la stratégie ou l'entrepreneuriat. Dans ce cadre, différents concepts et théories ont été mobilisés pour mener ces recherches: partition des ressources (Sikavica & Pozner, 2013), idéologie et légitimité (Hiatt

& Park, 2013 ; Press et al., 2014), travail institutionnel (Lanciano & Saleilles, 2011), coûts de transaction (Roux, 2015), routines (Labatut et al., 2011). Cependant, cet objet de recherche reste globalement assez peu exploré en management à la différence d'autres champs de recherche comme l'économie agricole ou le marketing[1]. Comme le soulignent Jeanneaux et Blasquiet-Revol (2012), « *les travaux sur le management stratégique restent marginaux, alors que cette démarche pourrait s'affirmer, à l'avenir, comme un levier essentiel de l'amélioration de la performance globale des exploitations agricoles* ». En effet, les problématiques rencontrées par les acteurs du système alimentaire font écho à des thématiques classiques en management stratégique (création/captation de valeur, stratégies d'innovation, diffusion des normes et techniques dans la filière, controverses, organisations alternatives, etc.) laissant entrevoir que les opportunités de recherche théoriques et /ou utiles pour les acteurs de la filière existent.

Face aux enjeux stratégiques et sociaux liés au système alimentaire et à ses évolutions, cette STAIMS invite les chercheurs de la communauté en management mais aussi en marketing, en entrepreneuriat ou en ressources humaines à développer et présenter leurs recherches sur les modes production, de distribution et de consommation. Cette STAIMS est ouverte à tous les types d'approches théoriques, épistémologiques et méthodologiques mais les articles proposés devront contenir un étayage théorique permettant d'éviter les pures descriptions sans effort de conceptualisation. Les communications devront par ailleurs respecter les normes énoncées dans l'appel à communication général de l'AIMS.

Plusieurs voies de recherche semblent particulièrement porteuses, sans être exclusives:

- La création, le partage ou la captation de valeur
- Les nouveaux Business Models de l'alimentaire
- Les liens avec le contexte institutionnel et les acteurs hors-marché
- L'influence des mouvements sociaux sur le système
- L'émergence et la gestion des controverses, tensions et paradoxes
- Les choix de gouvernance et de formes organisationnelles alternatives
- La gestion des problématiques de légitimité pour les acteurs
- Les relations inter-organisationnelles et les stratégies collectives
- Les (nouvelles) formes de distribution
- Les modes de financement des acteurs de la filière
- La conception et la diffusion d'innovations économiques, organisationnelles et sociales
- La problématique de la sûreté alimentaire (labellisation, traçabilité, gestion des crises)
- Les modes de production et les conditions de travail
- Les nouvelles attentes des consommateurs et leur rôle dans les mutations du système alimentaires
- La montée en puissance des TIC et du big data
- Le management des exploitations et coopératives agricoles
- Les liens avec le territoire et l'histoire
- Le développement durable, la RSE et le management éthique des entreprises agro-alimentaires

Bibliographie

Acquier, A., & Ouahab, A. (2016, septembre). Supermarché La Louve, le dernier né de la conso alternative. The Conversation. https://theconversation.com/supermarche-la-louve-le- dernier-ne-de-la-conso-alternative-64827

Battilana, J., & Dorado, S. (2010). Building Sustainable Hybrid Organizations: The Case of Commercial Microfinance Organizations, *Academy of Management Journal*, 53:6, 1419-1440.

Bocquet A.M. (2015), La mise en œuvre d'une stratégie durable - le cas BIOLAIT, une PME engagée dans le développement durable de la filière laitière biologique, *Recherches en Sciences de Gestion*,107,133-155.
Brule, E. & Audebrand L.K. (2009), Le changement institutionnel vu comme un dialogue entre stratégies discursives : le cas des OGM en France (1996-2007), *Revue Française de Gestion*,194, 83-104.
Chiffoleau, Y., & Paturel, D. (2016), Les circuits courts alimentaires « pour tous », outils d'analyse de l'innovation sociale, *Innovations*, 50 :2, 191–21.
Deverre C. et Lamine C. (2010), Les systèmes agroalimentaires alternatifs. Une revue de travaux anglophones en sciences sociales, *Économie rurale*, 317, 57-73.
Filippi, M., Frey, O., & Mauget, R. (2008), Les coopératives agricoles face à l'internationalisation et à la mondialisation des marchés, *Revue Internationale De l'Economie Sociale*, 310, 31-51.
Fulconis, F., & Joubert, J. (2009), Management des pôles de compétitivité et structures en réseau : une analyse de la filière agroalimentaire, *Management & Avenir*, 25 :5, 184–206.
Gendron C. (2001), Emergence de nouveaux mouvements sociaux économiques, *revue POUR*, 172, 175-181.
Griffiths, P. (2011), Ethical Objections to Fairtrade, *Journal of Business Ethics*, 105:3, 357–373.
Gundling, E. (2014), Fish Friendly Farming: Water, wine and fish sustainable agriculture for a thirsty world, *California Management Review*, 57:1,117-132.
Hiatt S.R, Park S. (2013), Lords of the Harvest: Third-party influence and regulatory approval of Genetically modified organisms, *Academy of Management Journal*, 56:4, 923–944.
Hollandts, X., Valiorgue, B. (2015). « Référentiel pour une gouvernance stratégique des coopératives agricoles »,1–44. Chaire Alter-Gouvernance.
Jeanneaux, P., Blasquiet-Revol, H. (2012), La gestion des exploitations agricoles : un état des lieux de la recherche en France, *Annales Des Mines - Gérer Et Comprendre*, 107 :1, 29–13.
Labatut, J., Aggeri F., Girard N. (2011), Discipline and change: How technologies and organizational routines interact in new practice creation, *Organization Studies*, 33:1, 39-69.
Lanciano, E., Saleilles, S. (2011), Le travail institutionnel du mouvement des AMAP, *Revue Française de Gestion*, 217, 155-172.
Le Velly R., Dufeu I., Le Grel L. (2016), Les systèmes alimentaires alternatifs peuvent-ils se développer commercialement sans perdre leur âme ? Analyse de trois agencements marchands, *Economie Rurale*, 356, 31-45.
Levy, D., Reinecke, J., & Manning, S. (2016), The Political Dynamics of Sustainable Coffee: Contested Value Regimes and the Transformation of Sustainability: The Political Dynamics of Sustainable Coffee, *Journal of Management Studies*, 53, 364-401.
Loconto, A. M., & Simbua, E. F. (2012), Making Room for Smallholder Cooperatives in Tanzanian Tea Production: Can Fairtrade Do That?, *Journal of Business Ethics*,108:4, 451–465.
Mauget, R. (2008), Les coopératives agricoles: Un atout pour la pérennité de l'agriculture, dans la mondialisation, *Revue Internationale De L'économie Sociale: Recma*, 307, 46-57.
Michel, S. (2015), Les mécanismes à l'origine de la reconstruction de la légitimité: Le cas d'un grossiste en fruits et légumes, *Revue française de gestion*, 248 :3, 171-185.
Parker, M., Fournier, V., & Reedy, P. (2007), The dictionary of alternatives: utopianism and organization. London: Zed Books.

Pardo. C, & Michel. S, (2015), Dynamics in a distribution triad – a case study, *Journal of Business*
& Industrial Marketing, 30: 8, 915-925.
Press, M., Arnould, E.J., Murray, J.B., Strand, K. (2014), Ideological Challenges to Changing Strategic Orientation in Commodity Agriculture, *Journal of Marketing*, 78: 6,103-119.
Reinecke, J., Manning, S., & Von Hagen, O. (2012), The Emergence of a Standards Market: Multiplicity of Sustainability Standards in the Global Coffee Industry, Organization Studies, 33:5, 791-814.
Roux, B. (2015), *The evolution of cooperatives – An organizational perspective*, Thèse soutenue à l'IAE de Lille, 8 décembre.
Sikavica K, Pozner J-E. (2013), Paradise Sold: Resource Partitioning and the Organic Movement in the US Farming Industry, *Organization Studies*, 34:5-6, 623–651

ST-AIMS 10 : Nouvelles formes de contrôle à l'ère des organisations autonomes et décentralisées

- **Responsable 1 : Philippe Lorino**, Professeur Emérite à l'ESSEC. lorino@essec.edu
- **Responsable 2 : Nicolas Mottis**, Professeur à l'Ecole Polytechnique. nicolas.mottis@polytechnique.edu
- **Responsable 3 : Jonathan Sambugaro**, Docteur en Sciences de Gestion, chercheur à l'Université de Lyon. j.sambugaro@univ-lyon2.fr
- **Responsable 4 : François-Xavier de Vaujany,** Professeur à l'Université Paris-Dauphine. fdevaujany@gmail.com.

Mots-clés : autonomie, consentement, contrôle, nouvelles organisations, surveillance, TIC.

Appel à communications :

Nouvelles pratiques de travail, nouveaux modes de vie : formes de contrôle à l'ère des organisations autonomes et décentralisées

La problématique des nouvelles formes de contrôle

Le développement de nouvelles formes d'organisation, observable sur longue période, s'est accéléré dans la dernière décennie sous l'effet de multiples facteurs : diffusion des nouvelles technologies de l'information et de la communication (Zammuto et al., 2007), évolutions culturelles et notamment aspiration à une plus grande autonomie dans l'organisation du travail, développement du télétravail, évolution des marchés vers une personnalisation croissante des besoins et des prestations, développement du travail indépendant, cumul d'emplois (*slashers*), brouillage des frontières entre travail et loisir, entre amateurs et professionnels, entre vie privée et vie professionnelle, entre services marchands et non marchands, modification des équilibres hommes/femmes dans les structures de gouvernance, etc. Les nouvelles formes d'organisation sont diverses : plateformes internet, espaces de *co-working* (Spinuzzi, 2012), *fab labs et hackerspaces* (Anderson, 2012, Dougherty, 2012), réseaux de travailleurs indépendants, etc. Suivant le même mouvement, les entreprises plus traditionnelles se transforment également. On constate le développement des centres de services partagés (Maciejczyk, 2016) et du télétravail (Sewell et Taskin, 2015), la virtualisation croissante des prestations (Harris, 2008) et des équipes, la multiplication des organisations temporaires, etc.

Si de nombreuses initiatives– coopératives pour la plupart – se révèlent innovantes du point de vue de l'organisation de la production collective de biens ou de services, les pratiques et processus de cette production n'échappent cependant pas aux questions de coordination et de performance très classiques : respect d'un délai, productivité, tenue d'un coût, conformité à des spécifications et à un niveau de qualité requis, maîtrise de risques, percée sur le marché, etc. Comment l'action collective agencée dans les organisations autonomes et décentralisées,

apparemment difficilement contrôlables, peut-elle assurer l'atteinte de ses objectifs ? La deuxième manifestation scientifique du Groupe Thématique « nouvelles pratiques de travail, nouveaux modes de vie » portera ainsi sur les « nouvelles formes de contrôle à l'ère des organisations autonomes et décentralisées ». L'objectif est d'explorer les pratiques de contrôle observées dans les nouvelles formes d'organisation et les questions de toute nature (stratégique, sociale, éthique, économique) qu'elles soulèvent. Les évolutions technologiques et sociétales mentionnées ci-dessus transforment aussi bien l'objet du contrôle – les types d'activités et d'organisations à contrôler – que ses méthodes, outils et objectifs (d'autres objectifs que la performance strictement financière montent en puissance que ce soit sur des aspects sociaux, environnementaux ou de gouvernance).

Les voies classiques du contrôle en question

Dans sa dimension dite politique, le « contrôle » désigne des pratiques de surveillance mises en œuvre par une autorité ayant le pouvoir de contraindre des acteurs. Si les nouvelles technologies de l'information renforcent a priori la capacité technique d'une autorité à opérer un contrôle des situations (contrôle individualisé en temps réel et à distance, disponibilité des acteurs en tout temps et en tout lieu…) (Brivot et Gendron, 2011), elles renforcent également la complexité des situations qu'il s'agit ou s'agirait pour elle de contrôler (par exemple le trading haute fréquence ou les mouvements sociaux). Dès lors, faut-il penser que les nouvelles technologies nous exposent in fine à l'asservissement par un « big brother » ou bien peut-on, au contraire, espérer une société de plus grande liberté ? Ce débat, engagé dans les années 1980 (Shaiken, 1986 ; Zuboff, 1988), fait l'objet d'un intérêt grandissant en sciences des organisations où débattent les tenants d'une perspective interrogative et ouverte d'une part (Orlikowsky, 1991 ; Sewell et Taskin, 2015) et les tenants d'une perspective plus pessimiste et critique d'autre part (Sewell, 2012 ; Zuboff, 2015 ; Leclercq-Vandelannoitte, 2017).

Dans sa dimension dite culturelle, le « contrôle » désigne des pratiques plus ou moins manipulatoires de fabrique du consentement des acteurs (Howard, 1986), relevant d'une approche du pouvoir plus complexe que la domination par la contrainte (Foucault, 1976, 2004 ; Gramsci, 1971, 2011). Au sein des organisations autonomes et décentralisées, la valorisation de l'initiative et de l'innovation, de la créativité par le travail ou encore de l'activité passionnée sont autant de facteurs qui peuvent conduire à des formes de contrôle intrinsèque, tels la réputation et la reconnaissance par les pairs (Johnsen, 2016) et à une forme d'autocontrôle par des acteurs devenus entrepreneurs d'eux-mêmes (Cooper, 2015). Ces formes de contrôle intrinsèques sont-elles substituables aux formes politiques de contrôle de l'action collective (Grabner et Speckbacher, 2016) ? Sont-elles souhaitables ?

Au-delà de l'examen des formes politiques et culturelles du contrôle au sein des organisations autonomes et décentralisées, il s'agit de se demander dans quelle mesure le contrôle habilite l'action individuelle et collective autant qu'il la contraint (Ragaigne et al., 2013). Dans cette perspective particulièrement pertinente dans l'étude des organisations post-bureaucratiques (McKenna et al., 2010), les pratiques de contrôle apparaissent comme étant au service de l'autonomie des acteurs, qui trouvent dans les nouvelles technologies de l'information et de la communication des moyens de maîtriser des situations de plus en plus complexes voire risquées.

Le concept de contrôle lui-même en question ?

Il s'agit, enfin, de questionner le concept de contrôle lui-même. Celui-ci prend sa source dans des théories fondées sur le modèle « moyens-fins » (« means-ends ») et marquées par une compréhension de la construction de l'action collective opérant une dichotomie entre pensée et action. Dans ce cadre où la conception et la construction de l'action collective sont pensées comme externes et préalables à l'expérience opératoire elle-même, le contrôle de l'action se présente comme un contrôle d'écarts entre buts à atteindre et résultats effectifs. Les approches pratiques et processuelles en stratégie et en théorie des organisations invitent à remettre en cause ce paradigme du contrôle où l'intelligence de l'action serait extérieure à l'action. Tels les pragmatistes (Lorino, 2016a et c), il s'agit de repenser l'action collective comme une enquête (Dewey, 1939/1988) toujours renouvelée visant à construire et mettre à jour dans l'action un jugement sur la performance de l'action en train de se faire. Dans ce nouveau paradigme, la question se pose de savoir comment des critères communs de performance sont élaborés, formulés, transformés, adaptés ou maintenus dans des contextes organisationnels marqués par une pluralité de perspectives et un pouvoir diffus.

Appel à communications

La littérature en management stratégique et en théorie des organisations montre la difficulté dans laquelle se trouvent les organisations pour dépasser la voie politique du contrôle et, a fortiori, remettre en cause le paradigme du contrôle lui-même (Lorino, 2016b). Le STAIMS « Nouvelles pratiques de travail, nouveaux modes de vie : formes de contrôle à l'ère des organisations autonomes et décentralisées » invite à soumettre des communications fondées sur des études empiriques de processus et pratiques de contrôle ayant cours dans les nouvelles formes d'organisation. Il invite également à soumettre des communications de nature conceptuelle ou méthodologique ayant pour but de discuter des nouvelles pratiques et des enjeux du contrôle dans ces contextes. Ces communications pourront notamment aborder les points suivants :

- Emergence, évolution et/ou maintien des pratiques de contrôle au sein des organisations décentralisées et à forte autonomie.
- Méthodes et outils, en particulier liés aux technologies de l'information (visioconférence, chat, email, webex…), impliqués dans ces nouvelles pratiques de contrôle.
- Le contrôle face aux projets éclatés au niveau mondial mis en œuvre par des acteurs qui ne se rencontrent presque jamais (importance de la dimension linguistique).
- Recours complémentaires ou concurrents à la voie politique (par la surveillance) ou à la voie culturelle (par la fabrique du consentement) du contrôle.
- Effets des formes de contrôle pratiquées dans les organisations décentralisées à forte autonomie sur les personnes, les rapports sociaux, l'environnement, l'éthique, les résultats économiques.
- Implications et questionnements épistémologiques de la notion de contrôle, tant dans une perspective théorique que dans une perspective critique ou reconstructive.

- Approches de l'action collective et organisée tentant de dépasser le paradigme du contrôle.

Références

Anderson, C. (2012). *Makers: the new industrial revolution*. New York: Random House.
Brivot, M. and Gendron, Y. (2011). Beyond panopticism: on the ramifications of surveillance in a contemporary professional setting. *Accounting, Organizations and Society*, 36(3), pp. 135–155.
Cooper, C. (2015). Entrepreneurs of the self: The development of management control since 1976. *Accounting, Organizations and Society*. 47, pp. 14-24.
Dewey, J. (1988). Theory of valuation. In J. A. Boydston (Ed.), *John Dewey, The Later Works, 1925-1953, vol. 13: 1938-1939* (pp. 191-251). Carbondale: Southern Illinois University Press. (Publication originale 1939)
Dougherty, D. (2012). The Maker Movement. *Innovations, 7*(3).
Dubuisson-Quellier, S. (2013). A market mediation strategy: How social movements seek to change firms. *Organization Studies*, 34 (5-6): pp. 683-703.
Foucault, M. (1976). *Histoire de la sexualité. Tome 1 : La volonté de savoir*. Paris : Gallimard.
Foucault, M. (2004). *Naissance de la biopolitique*. Paris : EHESS/Gallimard/Seuil.
Grabner, I. and Speckbacher, G. (2016). The cost of creativity: A control perspective. *Accounting, Organizations and Society*. 48, pp. 31-42.
Gramsci, A. (1971) *Selections from the Prison Notebooks of Antonio Gramsci.* G. N. Smith, Q. Hoare (Trad.). International Publishers
Gramsci, A. (2011). *Guerre de mouvement et guerre de position. Textes choisis et présentés par R. Keucheyan.* Paris, La Fabrique, pp. 159-269.
Harris, M. (2008). Digital technology and governance in transition: The case of the British Library. *Human Relations*, 61(5), pp741-758.
Howard, R. (1986). *Brave New Workplace*. New York: Penguin Books.
Johnsen, C. G. (2016). Romanticizing the market: Jean-Jacques Rousseau and the pedagogy of post-bureaucratic management. *Culture & Organization*, 22(1), pp. 88-105.
Leclercq-Vandelannoitte, A. (2017). An ethical perspective on emerging forms of ubiquitous IT-based control. *Journal of Business Ethics*, 142(1), pp. 139-154.
Lorino, P. (2016a). De Sherlock Holmes au Lean Management : théorie et pratique, deux dimensions inséparables de l'enquête. In : *A la pointe du management*. Paris : Dunod, 2016, p. 123-142.
Lorino, P. (2016b). La fuite managériale devant la complexité : l'exemple historique du Lean Management. In : *Les systèmes de gestion entre simplification et complexification*. Paris : Economica, pp. 37-47.
Lorino, P. (2016c). Préface. Le management et l'action complexe : contrôler ou explorer? In : *De la complexité de l'action dans les organisations*. New York, Fribourg, Berne: Growth Publisher, p. XIII-XXII.
McKenna, S., Garcia-Lorenzo, and Bridgman, Todd (2010). Managing, managerial control and managerial identity in the post-bureaucratic world. *Journal of Management Development*, 29(2), pp. 128-136.
Orwell, G. (1972). *1984*. Paris: Gallimard. (publication originale en Anglais en 1948)

Ragaigne, A., Oiry, E., et Grimand, A. (2014). Contraindre et habiliter : la double dimension des outils de contrôle. *Comptabilité Contrôle Audit*. Sep2014, 20(2), pp. 9-37.

Sewell, G. & Taskin, L., (2015). Out of sight, out of mind in a new world of work? Autonomy, control, and spatiotemporal scaling in telework. *Organization Studies*, 36 (11), pp. 1507-1529.

Sewell, G. (2012). Employees, organizations and surveillance. In K. Ball, K. D. Haggerty, & D. Lyon (Eds.), *The Handbook of Surveillance Studies,* pp. 303– 312. London: Routledge.

Shaiken, H. (1986). *Work Transformed: Automation and Labor in the Computer Age.* Lanham (MD): Lexington Books.

Spinuzzi, C. (2012). Working alone together: Coworking as emergent collaborative activity. *Journal of Business and Technical Communication*, 26 (4), pp. 399-441.

Zammuto, R. F., Griffith, T. L., Majchrzak, A., Dougherty, D. J. and Faraj, S. (2007). Information Technology and the Changing Fabric of Organization. *Organization Science*, 18(5), pp. 749–762.

Zuboff, S. (1988). In The Age Of The Smart Machine: The Future Of Work And Power. New York: Basic Books.

Zuboff, S. (2015). Big other: Surveillance capitalism and the prospects of an information civilization, *Journal of Information Technology*, 30, 75–89.

ST-AIMS 11 : Management en Afrique

Responsable Principal 1: MBENGUE, Ababacar – Université de Reims, Professeur – aba-bacar.mbengue@univ-reims.fr

Responsable 2 : SENY KAN Konan Anderson – Toulouse Business School, Professeur – Contrôle de gestion, Comptabilité, Audit - ka.seny-kan@tbs-education.fr

Responsable 3 : BIGA-DIAMBEIDOU Mahamadou– ICN Business School, Professeur – mahamadou.biga-diambeidou@icn-groupe.fr

Responsable 4 : SANÉ, Seydou – Université Gaston Berger (St-Louis, Sénégal), Professeur – seydou.sane@ugb.edu.sn

MOTS-CLES : Afrique – Management – Recherche – Épistémologie – Théorie – Méthodologie- État de l'art

Appel à communications :

La présente session thématique AIMS (ST-AIMS) « Management en Afrique » s'inscrit dans le programme général d'activité du nouveau Groupe Thématique AIMS (GT-AIMS) « La recherche en management et l'Afrique » (RMA). Elle poursuit à ce titre l'objectif général de ce GT « RMA » qui est de créer et d'animer une communauté de recherche autour d'une double interrogation : **qu'est-ce que la recherche en management peut apporter à l'Afrique et qu'est-ce que les pratiques managériales en Afrique peuvent apporter à la recherche en management ?**

Continent en effervescence sous divers angles pertinents pour le management stratégique (formidables opportunités économiques et démographiques ; persistantes menaces politiques et sociales ; stratégies originales et pionnières dans des domaines comme le « mobile banking » ou le numérique ; interactions spécifiques d'institutions modernes souvent héritées de la colonisation et traditionnelles précoloniales…), l'Afrique constitue un laboratoire d'analyse et d'action exceptionnel pour les chercheurs en management comme l'ont bien compris les éditeurs de la revue *Academy of Management Journal* (George et al., 2016) ainsi que plusieurs autres chercheurs (Zoogah, 2014 ; Kamoche et al., 2012 ; Zoogah, & Beugré,2012).

La réflexion et l'action proposées dans le GT-AIMS « RMA » s'articulent autour d'une dialectique où l'Afrique, contexte empirique à maints égards sinon extrême du moins peu connu, a vocation à jouer –alternativement, simultanément ou indifféremment– un rôle de muse ou de terrain d'application, de levier de construction ou de test de connaissances en management. Il est espéré que tous les chercheurs en management rejoignent (à un moment ou un autre) le GT-AIMS « RMA » pour construire ou éprouver leurs postulats, hypothèses, ou résultats dans un contexte africain plein de promesses.

Comme le GT-AIMS « RMA », la ST-AIMS « Management en Afrique » traite les questions suivantes :

- Quel est l'état de la recherche en management en Afrique ?
- Quel éclairage la recherche en management permet-elle d'apporter, en Afrique, dans la lutte contre la pauvreté, les conflits armés, les maladies, l'injustice, la corruption, etc., dans la gestion des politiques publiques (santé et hygiène, éducation, environnement, agriculture, justice, paix, sécurité, défense…), dans la promotion de la bonne gouvernance et l'état de droit, dans la compréhension de la décentralisation et la coopération de proximité, dans l'analyse des relations entre l'Afrique et les institutions économiques et financières internationales, du renforcement des capacités et du management des connaissances, de la réhabilitation et du réarmement de l'Administration et des valeurs publiques, des partenariats publics-privés… ? Quelle est ou quelle peut être la spécificité de l'apport de la recherche en management à ces multiples questions qui, jusqu'à ce jour, ont été essentiellement traitées sous l'angle et avec les méthodes d'autres champs disciplinaires (droit, science politique, économie, anthropologie, sociologie, statistiques…) ?
- Comment se traduisent en contexte africain les connaissances « universelles » en management ? En quels termes se posent les problématiques de management au sens large (innovation, apprentissage, entrepreneuriat, financement, production, gestion des ressources humaines, marketing, stratégie, etc.) dans le contexte africain ? Que savons-nous des notions de leadership, de motivation, de négociation, de justice, de diversité… en contexte africain ?
- En quoi les pratiques managériales en Afrique sont-elles en mesure de faire avancer l'état des connaissances en management ?

Toutes ces questions et bien d'autres ont naturellement leur place dans la ST-AIMS « Management en Afrique ».
Les communications attendues peuvent être des états de l'art de la recherche en management en Afrique à l'instar de celles menées récemment dans la sphère anglophone de l'Afrique subsaharienne (Zoogah, 2008 ; Botha, Lilford, & Pitt, 2011 ; Walumbwa, Avolio, & Aryee, 2011 ; Zoogah, & Beugré, 2012 ; .Zoogah, & Nkomo, 2012 ; Zoogah, 2014 ; Seny Kan, Apitsa, & Adegbite, 2015), des états de l'art de la recherche en management pertinente pour l'Afrique, des témoignages de praticiens, des recherches empiriques illustratives de pratiques managériales en Afrique (ou pertinentes pour l'Afrique) ou encore des analyses conceptuelles, spéculatives ou normatives, sur les perspectives de recherche en management en Afrique (ou pertinente pour l'Afrique). Seront particulièrement bienvenues les tentatives de théorisation de la manière dont les pratiques managériales en Afrique contribuent aux débats universels d'actualité dans la recherche en management et, plus généralement, au développement des connaissances dans le domaine du management.

Références bibliographiques

Botha, E.; Lilford, N.L. & Pitt, L. (2011). South African management literature over the past fifteen years: Content analysis of the three top South African management journals. South African Journal of Business Management, 42(4), p. 89-98

Seny Kan, K. A., Apitsa, M. S. and Adegbite, E. (2015). "African Management": Concept, content and usability, Society and Business Review, (in press)
Zoogah, D. B. (2008), African business research: A review of studies published in the Journal of African Business and a framework for enhancing future studies. Journal of African Business, Vol. 9 No. 1, pp. 219-255.
Zoogah, D. B., & Beugré, C. D. (Ed.) (2012). Managing organizational behavior in the African context. Routledge.
Zoogah, D. B., and Nkomo, S. (2012), Management research in Africa: past, present, future. In Lituchy, T., Punnett, B. J., & Puplampu, B. B. (Eds.) Management in Africa: Macro and micro perspectives (pp. 9–31). Routledge.
Zoogah, D. B. (Ed.). (2014). Advancing Research Methodology in the African Context: Techniques, Methods, and Designs. Research Methodology In Strategy and Management Series. Emerald Group Publishing.
Walumbwa, F.O., Avolio, B.J., and Aryee, S. (2011) Leadership and Management Research in Africa: A Synthesis and Suggestions for Future Research, Journal of Occupational and Organizational Psychology, 84, p. 425–439.

ST-AIMS 12 : Stratégie et Entrepreneuriat : pour une fertilisation croisée ?

Responsables

Karim MESSEGHEM (Université de Montpellier, MRM – Labex Entreprendre) Karim.messeghem@umontpellier.fr

Olivier GERMAIN, (ESG, Université du Québec à Montréal) – germain.olivier@uqam.ca

Martine SÉVILLE (Université Lumière Lyon 2, Laboratoire Coactis) – Martine.Seville@univ-lyon2.fr

Frank ROBERT (Montpellier Business School, MRM) – f.robert@Montpellier-bs.com

Mots-clés : Entrepreneuriat stratégique – Écosystème entrepreneurial – Business Model- Intrapreneuriat – Opportunité d'affaires - Fertilisation croisée

Appel à communications

L'émergence récente d'un champ de recherche portant sur l'entrepreneuriat stratégique (Hitt et *al.*, 2001 ; Hitt *et al.*, 2002 ; Ireland *et al.*, 2003) s'est notamment traduite par la création et la légitimation rapide du *Strategic Entrepreneurial Journal* et par la parution de plusieurs numéros spéciaux dans des revues tant en stratégie (*i.e. Strategic Management Journal en 2001),* qu'en entrepreneuriat *(i.e Entrepreneurship Theory and Practice en 2009)* appelant à développer les recherches au croisement de ces deux disciplines. Cela a surtout mis en évidence la nécessité d'une conversation plus formelle entre les disciplines de la stratégie et de l'entrepreneuriat (Chabaud et Messeghem, 2010; Germain, 2010). Si, en effet, l'entrepreneuriat consiste, dans une approche de la créativité, à identifier et exploiter des opportunités (Shane, 2012), créer des firmes entrepreneuriales à forte valeur nécessite d'agir stratégiquement (Hitt et *al.,* 2001). En outre, les stratèges doivent, pour entretenir l'avantage compétitif de leur organisation, se doter d'un état d'esprit entrepreneurial pour donner du sens, choisir entre plusieurs opportunités et les exploiter au mieux, en particulier en situation d'incertitude. Dès lors, il apparaît d'évidentes connexions entre ces deux disciplines, parfois décrites comme inséparables (Meyer et Heppard, 2000).

Jusqu'alors, certaines notions faisaient l'objet d'un travail de conceptualisation parallèle au sein des deux champs, sans que ces élaborations ne circulent véritablement entre elles. Il en va, par exemple, ainsi de la notion d'opportunité, centrale en entrepreneuriat, et qui constitue pourtant un élément clé de la construction d'une théorie de la croissance de l'entreprise d'Edith T. Penrose (1959), dans une perspective qu'on qualifierait aujourd'hui de socio-constructionniste. Il en va aussi de la notion de capacités dynamiques (Teece, 2007), cœur de la théorie des ressources fondatrice de la stratégie, dont nous cherchons aujourd'hui à comprendre les micro-fondations et qui permet pourtant d'approcher les dynamiques entrepreneuriales au sein des organisations.

Par ailleurs, certaines pratiques semblaient imposer des métissages théoriques dépassant les frontières de ces deux disciplines. À ce titre, les travaux de Robert Burgelman (1983) sur les conduites intrapreneuriales au sein et en dehors de la stratégie, ceux de Charles Baden-Fuller (1997) sur le renouvellement ou la régénération stratégique ou ceux de Dany Miller ou Howard Stevenson (Miller & Frien, 1982; Stevenson et Jarillo, 1990) sur l'organisation entrepreneuriale peuvent être considérés comme pionniers tant ils représentent un effort inédit d'intégration des connaissances permettant de mieux comprendre des phénomènes empiriques. Le modèle d'affaires (*business model*) constitue également un phénomène empirique invitant à produire des cadres théoriques métissés empruntant des connaissances forgées dans les deux disciplines, de même que les travaux sur le bricolage entrepreneurial qui mettent l'accent sur la façon dont les organisations trouvent un avantage et « font avec les ressources dont elles disposent et qu'elles recombinent (Baker & Pollock, 2007: 302)

Pour certains auteurs (Companys & McMullen, 2007 ; Mazzei et *al*., 2017), proposer un nouveau champ de recherche autour de l'entrepreneuriat stratégique permettrait, dès lors, d'articuler théoriquement de manière plus efficace les pratiques d'exploration (pendant plus entrepreneurial des recherches) et les pratiques d'exploitation (pendant plus stratégique des recherches) menées au sein de l'organisation. Pour Ireland et *al.* (2003) la richesse est créée par une organisation quand elle arrive à combiner de façon efficace un comportement de recherche d'opportunité avec un comportement de recherche d'avantage par une valorisation de ces opportunités notamment. L'entrepreneuriat stratégique serait, dans ce cadre, une action entrepreneuriale avec une perspective stratégique (Hitt et *al.*, 2001 : 480). Il permet à l'entreprise de découvrir, et d'exploiter des opportunités pour créer de la valeur et soutenir un avantage compétitif (Companys et Mc Mullen, 2007). Il reposerait sur des dimensions propres en interaction, telles un état d'esprit entrepreneurial, une culture entrepreneuriale, un leadership entrepreneurial, le management stratégique des ressources et l'application de la créativité pour développer l'innovation pour permettre de créer de la richesse (Ireland et *al*., 2003).

Plus largement, le champ de l'entrepreneuriat stratégique vise à relier les comportements entrepreneuriaux et innovants aux transformations sociales. Ainsi, rendre l'entrepreneuriat stratégique consiste à s'interroger sur les conséquences et bénéfices des innovations et des changements qui en résultent sur une échelle beaucoup plus large (Venkataraman, 1997). La politique éditoriale du *Strategic Entrepreneurship Journal* énonce : "*Strategic entrepreneurship involves innovation and subsequent changes which add value to society and which change societal life in ways which have significant, sustainable, and durable consequences*". Cette définition implique par un changement d'échelle d'élargir et d'enrichir l'ensemble des problématiques et objets de recherche étudiés tant dans le domaine de l'entrepreneuriat que dans celui de la stratégie, par une recherche de fertilisation croisée entre eux et la conséquence de leur intégration en matière de valeur créée tant au niveau individuel, collectif, organisationnel mais aussi social et sociétal.

Les objectifs du STAIMS *Stratégie et Entrepreneuriat* sont au nombre de quatre :

- Constituer un **lieu de conversation et de rapprochement** entre les chercheurs des deux disciplines et donner la parole à ceux qui se situent déjà au croisement ;

- Favoriser la **création de connaissances à l'articulation** de la stratégie et de l'entrepreneuriat en initiant une fertilisation croisée de celles-ci ;
- Susciter des **collaborations et des projets de recherche** tant en termes de production que de diffusion.
- Servir de **lieu de débat sur les positions de l'entrepreneuriat par rapport à la stratégie et sur l'intérêt du mariage** (Backer et Pollock, 2007) entre la stratégie et l'entrepreneuriat : l'entrepreneuriat, une discipline à part entière (Shane et Venkataraman, 2001 ; Shane, 2012) ? L'entrepreneuriat, une voie d'application pratique (Backer et Pollock, 2007) (parfois considérée d'ailleurs comme trop pratique (Brush et *al*, 2003)) d'une discipline, la stratégie, considérée quelque fois (Whittington (2003 : 122) comme trop théorique ? A l'inverse, doit-on considérer la stratégie et l'entrepreneuriat comme deux disciplines qui apportent chacune des éléments différents aux sciences de gestion et qui doivent être considérées comme complémentaires (Ireland et *al.*, 2003) ? L'entrepreneuriat stratégique doit-il être considéré comme une façon de regrouper les deux disciplines en une seule ? Quels apports mutuels entre les travaux sur l'ambidextrie en matière d'innovation (Bierly et Daly, 2007 ; Cao et *al.*, 2009) et l'entrepreneuriat stratégique (Mazzei et *al.*, 2017) quant au défi que représente l'articulation entre exploration et exploitation ?

Dès lors, ce premier appel invite les chercheurs qui travaillent au croisement de l'entrepreneuriat et de la stratégie, à soumettre des communications de nature théorique, épistémologique ou empirique, se situant notamment dans les perspectives suivantes.

- L'étude d'objets empiriques et de pratiques qui impliquent de produire des cadres conceptuels hybridés. Les papiers explorant cette hybridation par un travail empirique tel que des études de cas feront l'objet d'une attention particulière. Ces études pourront porter tant sur des jeunes pousses que sur des firmes établies puisque, comme le soulignent Hitt et *al.* (2001 : 488), toutes les deux sont concernées car elles recherchent simultanément un avantage compétitif et la découverte et l'exploitation d'opportunités. Les études de cas pourront également porter tant sur des entreprises privées que sur des organisations publiques (Klein et *al.*, 2013), ou des organisations de l'économie sociale et à titre d'exemple, ces objets pourront être, sans que la liste ne soit exhaustive, les pratiques d'écosystème d'affaires ou entrepreneuriaux, les entreprises à forte croissance, les dynamiques intrapreneuriales, l'agilité stratégique, le modèle d'affaire, autant d'objets empiriques frontières impliquant l'intégration des connaissances de la stratégie et de l'entrepreneuriat.
- La création, la transformation et ou le développement de notions, d'approches théoriques et de concepts qui se situent eux-mêmes au croisement des disciplines. À titre d'exemples, l'opportunité, le projet entrepreneurial, le bricolage entrepreneurial, …
- Les recherches visant à mieux articuler l'entrepreneuriat et les transformations sociales en considérant la dimension stratégique et politique de tout projet entrepreneurial et ses implications plus larges que le seul impact sur le niveau individuel.
- Les réflexions questionnant la porosité de la frontière entre les disciplines, voire la pertinence même d'une conversation entre elles, soutenues par une argumentation solide et convaincante.

- Les retours d'expériences méthodologiques des travaux à l'intersection des deux disciplines, qu'il s'agisse de discuter des unités et échelles d'analyse, des appareils méthodologiques, des défis rencontrés, de la nécessité de créer des dispositifs méthodologiques novateurs.

Références :

Baden-Fuller, C. et H. W. Volberda (1997), Strategic renewal: How large complex organizations prepare for the future, *International Studies of Management & Organization*, 27 : 2, 95-120.

Baker, T., et T.G. Pollock (2007), Making the marriage work: The benefits of strategy's takeover of entrepreneurship for strategic organization, *Strategic Organization*, 5, 297–312.

Bierly, P.E. et P.S. Daly (2007), Alternative Knowledge Strategies, Competitive Environment, and Organizational Performance in Small Manufacturing Firms, *Entrepreneurship Theory and Practice*, July, 493-516.

Brush, C. G., Brush, C. G., Duhaime, I. M., Gartner, W. B., Stewart, A., Katz, J. A., Hitt, M. A., et S. Venkataraman, (2003), Doctoral education in the field of entrepreneurship, *Journal of management*, 29 : 3, 309-331.

Burgelman, R.A. (1983), Corporate entrepreneurship and strategic management: Insights from a process study, *Management Science*, 29, 1349–1364.

Cao, Q., Gedajlovic, E. et H. Zhang, (2009), Unpacking Organizational Ambidexterity: Dimensions, Contingencies, and Synergistic Effects, *Organization Science*, 20 : 4, 781-796.

Chabaud, D et K. Messeghem (2010), Le paradigme de l'opportunité. Des fondements à la refondation, *Revue Française de Gestion*, n° 206, 93-112.

Companys, Y. E. et J. S. McMullen (2007), Strategic entrepreneurs at work: the nature, discovery, and exploitation of entrepreneurial opportunities, *Small Business Economics*, 28 : 4, 301-322.

Germain O. (2010), Quand l'opportunité rencontre la stratégie, *Revue Française de Gestion*, n° 206, 171-187.

Hitt, M. A., Ireland, R. D., Camp, S. M., et D. L. Sexton (2001), Strategic entrepreneurship: Entrepreneurial strategies for wealth creation, *Strategic management journal*, 22 : 6-7, 479-491.

Hitt, M.A., Ireland, R.D., Camp, S.M., et D.L.Sexton (2002), *Strategic entrepreneurship: Creating a new mindset*, Malden, MA: Blackwell.

Klein, P. G., Mahoney, J. T., McGahan, A. M., et C. N. Pitelis (2013), Capabilities and strategic entrepreneurship in public organizations, *Strategic Entrepreneurship Journal*, 7 : 1, 70-91.

Kuratko D.F et D.B. Audretsch (2009), Strategic Entrepreneurship: Exploring Different Perspectives of an Emerging Concept*", Entrepreneurship Theory and Practice*, 33 : 1, 1-71–17), special issue, Introduction.

Mazzei, M. J., Ketchen, D. J., et C. L. Shook (2017), Understanding strategic entrepreneurship: a "theoretical toolbox" approach, *International Entrepreneurship and Management Journal*, 13 : 2, 631-663.

Meyer, G. D., et K. A. Heppard, (2000), Entrepreneurial strategies: The dominant logic of entrepreneurship. *In* G. D. Meyer & K. A. Heppard (Eds.*), Entrepreneurship as strategy: Competing on the entrepreneurial edge*: Thousand Oaks, CA: Sage Publications, 1–22.

Miller, D. et P. H. Friesen (1982), Innovation in Conservative and Entrepreneurial Firms: Two Models of Strategic Momentum, *Strategic Management Journal*, Volume 3 : 1, 1-25.

Penrose E. (1959), *The Theory of the Growth of the Firm*, Wiley.

Shane S. et S. Venkataraman (2000), The Promise of Entrepreneurship as a Field of Research, Academy of Management Review, Volume 25 :1, 217-226.

Stevenson, H. H. et J. C. Jarillo, (1990), A Paradigm of Entrepreneurship: Entrepreneurial Management, *Strategic Management Journal*, 11, 17-27.

Venkataraman S. (1997), The Distinctive Domain of Entrepreneurship Research, *Advances in Entrepreneurship, Firm Emergence and Growth*, Katz J.A. & Brockhaus R.H. (eds.), 3, 119-138.

Whittington, R. (2003), The work of strategizing and organizing: for a practice perspective, *Strategic organization*, 1 : 1, 117-125.

ST-AIMS 13 : Trajectoires d'innovations

Responsables

Fanny Simon (Université de Rouen, IAE, NIMEC) – fannysimon@hotmail.com
Cécile Ayerbe (Université de Nice, GREDEG) - Cecile.AYERBE@unice.fr
Magali Malherbe (Université de Caen, IAE, NIMEC) – magali.malherbe@unicaen.fr
Albéric Tellier (Université de Caen, IAE, NIMEC) – alberic.tellier@unicaen.fr

Mots-clés : Innovation – trajectoires – ambidextrie – dépendance de sentier – projet - créativité

Appel à communications

La présente session s'inscrit dans le cadre des activités du Groupe Thématique Innovation. Elle a pour objectif de permettre des échanges de perspectives autour du développement des trajectoires d'innovations en abordant de façon transversale des problématiques liées au management d'équipes projet et au déploiement de structures ou dispositifs organisationnels adéquats afin de permettre un flux continu d'idées créatives susceptibles de renforcer ou de renouveler les connaissances existantes. Il s'agit également d'explorer les questions relatives à la dépendance de sentier ou à la transformation de ces trajectoires et des territoires qui peuvent leur être associés.

Le Groupe Thématique souhaiterait par la suite valoriser les meilleures contributions via la publication d'un numéro spécial dans une revue académique.

Les projets d'innovation se développent souvent sur la base de recherches préexistantes et peuvent constituer les bases de futurs projets créatifs (Podolny et Stuart, 1995 ; Tushman et al., 1997). Si la littérature existante, définissant les conditions du succès d'innovations, considère essentiellement ces innovations comme isolées les unes des autres (Brown et Eisenhardt, 1995), de nombreux auteurs ont mis en avant la nécessité pour les firmes de lancer des successions d'innovations afin d'assurer leurs revenus sur le court terme et leur pérennité sur le long terme (Eisenhardt et Brown, 1998 ; Le Masson et al., 2006 ; Tushman et al., 2010). La notion de trajectoire d'innovations renvoie ainsi au trajet que décrivent l'ensemble de ces innovations pour atteindre un objectif donné. Certaines recherches mettent en évidence le fait que les trajectoires d'innovations suivies par les entreprises dépendent étroitement de constructions effectuées à partir des connaissances existantes (Boldrini *et al.,* 2007). D'autres mettent en avant la capacité stratégique de l'entreprise qui parvient à générer des idées en rupture avec l'existant afin d'éviter une dépendance de sentier trop forte qui conduirait l'entreprise à ne pas percevoir l'émergence de nouvelles ruptures technologiques ou demandes des consommateurs (Garud et Karnøe, 2001). Ainsi, si les trajectoires d'innovations peuvent permettre à l'entreprise d'obtenir un avantage concurrentiel en renouvelant de façon continue son offre, elles peuvent également engendrer des rigidités organisationnelles, des effets d'inertie et au final conduire les entreprises à persister dans des voies non efficientes (David, 1985 ; Sydow et al., 2009).

Les travaux se sont donc attachés à comprendre comment des entreprises pouvaient réutiliser leur base de connaissances existante afin d'initier de nouvelles trajectoires (Cattani, 2006), les

actions stratégiques mises en place par différents acteurs afin de soutenir le développement de trajectoires émergentes (Garud et Karnøe, 2003 ; Sydow et al., 2012) ou au contraire les processus qui conduisent les organisations à verrouiller leurs choix d'innovation et les empêchent de s'extraire de trajectoires technologiques (Schreyögg et al., 2011). Cependant, différents aspects restent inexplorés :
-Tout d'abord, en termes stratégiques, la capacité des organisations à effectivement transformer, modifier ou renouveler ces trajectoires technologiques a été peu explorée.
-Ensuite, des équipes (groupes projet) sont souvent à l'origine de ces trajectoires d'innovations et poursuivent leur développement. Or la question du développement et de la régénération des trajectoires d'innovations a surtout été posée au niveau organisationnel ou inter-organisationnel et les dispositifs organisationnels ou de management des projets favorables au développement de lignées d'innovations et à leur renouvellement ont été peu abordés.
-Enfin, ces trajectoires sont souvent associées à des territoires et à des réseaux d'entreprises ou d'acteurs institutionnels. La question de l'influence de ces territoires et réseaux sur les effets de dépendance de sentier dans le territoire ou au contraire de dynamisme créatif se pose alors.

Nous détaillons ci-dessous ces trois thématiques et les questions associées qui pourront être traitées lors de la STAIMS :

-Le renouvellement des trajectoires d'innovations et les actions stratégiques des entreprises
Les trajectoires d'innovations peuvent prendre des formes très différentes et généralement difficilement prévisibles. Tout d'abord, la génération d'une nouvelle trajectoire peut provenir d'actions délibérées d'une ou de plusieurs entreprises ou de processus non planifiés. Les entreprises, face à l'émergence de ces nouvelles trajectoires peuvent choisir de les soutenir ou au contraire s'engager dans le renforcement des trajectoires existantes pour limiter les risques (Dijk et Yarime, 2010). Ensuite, la trajectoire peut se stabiliser ou au contraire s'arrêter, prendre de nouvelles directions ou devenir obsolète de par l'émergence d'une nouvelle trajectoire (Meyer et Schubert, 2007). Plusieurs questions se posent alors :
-Dans quelle mesure les organisations peuvent-elles générer de nouvelles trajectoires et les transformer ?
-Quels sont les facteurs qui influencent les différents développements des trajectoires d'innovations ?
-Quel est la part de sérendipité ou hasard et de délibéré (en lien notamment avec la vision stratégique) dans le développement de ces trajectoires ?

-Les dispositifs organisationnels et modes de management de projet adéquats au développement de trajectoires d'innovations
Tushman et al. (2010) proposent de concevoir les trajectoires d'innovations comme des lignées comprenant à la fois des innovations incrémentales et au moins une innovation radicale. Une telle conception met ainsi l'accent sur une nécessaire création de connaissances nouvelles tout en favorisant l'exploitation des connaissances existantes. Or l'exploration de nouveaux chemins de connaissances et le renforcement de l'existant exigent des processus et accompagnements différents (March, 1991). La problématique qui se pose donc pour les organisations est de mettre en place des dispositifs organisationnels ou modes de management favorisant ces deux processus de façon simultanée et dans le temps. Cette question est notamment cru-

ciale dans les travaux sur l'exploration et l'exploitation (Brion, Favre-Bonté et Mothe, 2008) qui insistent sur la nécessité de mettre en œuvre des innovations d'exploration pour perturber le jeu concurrentiel et d'exploiter au mieux le potentiel de l'innovation en générant des versions successives et en incorporant des nouveautés plus incrémentales (Tushman et O'Reilly, 1996). De telles problématiques se posent également alors que de nombreuses innovations sont développées en mode projet. Il convient alors de soutenir à la fois des équipes projet orientées vers l'exploration et d'autres vers l'exploitation et de favoriser les échanges de connaissances entre ces équipes (Simon et Tellier, 2016). Les axes de questionnement suivant peuvent donc être explorés :
-Quels dispositifs organisationnels peuvent favoriser le renforcement des connaissances nécessaires au développement des trajectoires d'innovations existantes et préparer l'organisation à aborder de nouvelles trajectoires ?
-Comment favoriser le développement de trajectoires d'innovations dans les projets ?
-Comment faciliter le transfert et la recombinaison des connaissances entre les groupes projets et dans le temps ?

-L'impact des réseaux et territoires sur le développement des trajectoires technologiques
Les organisations doivent souvent collaborer et coopérer afin de faire advenir des trajectoires technologiques. On observe ainsi la constitution de réseaux et de communautés autour de lignées d'innovations (Von Burg et Kenney, 2003). Cependant, les réseaux peuvent également favoriser les dépendances de sentier au sein de la trajectoire car ils peuvent être à l'origine de processus d'auto-renforcement et les comportements créatifs peuvent être limités dans des structures denses et fortement établies (Sydow, 2009).
Le territoire peut également favoriser ou inhiber les trajectoires d'innovation, notamment par l'influence de la proximité entre les acteurs sur leur capacité à échanger des connaissances (Boschma 2005). Un ensemble de questions se posent alors :
-Quels jeux d'acteurs (en termes d'influence, pouvoir, collaboration ou compétition) favorisent l'émergence et la transformation des trajectoires d'innovation ?
-Quelle est l'influence des institutions dans la genèse, la transformation ou l'inertie des trajectoires d'innovation ?
-Quels sont les mécanismes au sein d'un territoire qui favorisent l'émergence et la transformation des trajectoires d'innovation ou au contraire leur inertie ?

La liste des différents axes de questionnement présentée n'est pas exhaustive et les papiers permettant de façon générale, l'approfondissement de notre compréhension des mécanismes qui permettent la formation, le renforcement ou au contraire, la transformation de ces trajectoires d'innovation sont les bienvenus. De nombreux travaux existant dans ce champ traitent d'innovations technologiques. Aussi, les papiers visant à discuter les résultats de ces papiers afin d'identifier s'ils peuvent être transposés à des innovations de service ou des innovations organisationnelles sont également attendus. Par ailleurs, des papiers méthodologiques, s'inspirant notamment des méthodes historiques, peuvent également être proposés afin d'identifier des méthodes adéquates pour étudier ces phénomènes processuels qui impliquent des acteurs à différents niveaux.

Références :
Boldrini J.-C., Journé-Michel H. et Schieb-Bienfait N. (2007), Trajectoires d'innovations dans l'entreprise artisanale : une approche évolutionniste fondée sur les ressources et les compétences, *XVIème conférence de l'AIMS*

Boschma, R. (2005), Proximity and innovation: a critical assessment, *Regional studies*, *39* : 1, 61-74.
Brion, S., Favre-Bonté, V., et Mothe, C. (2008), Quelles formes d'ambidextrie pour combiner innovations d'exploitation et d'exploration?, *Management International*, *12*:3, 29.
Brown, S. L., et Eisenhardt, K. M. (1995), Product development: Past research, present findings, and future directions., *Academy of management review*, *20*:2, 343-378.
Cattani, G. (2006), Technological pre-adaptation, speciation, and emergence of new technologies: how Corning invented and developed fiber optics, *Industrial and Corporate Change,* 15 :2, 285-318.
David, P. A. (1985), Clio and the Economics of QWERTY, *The American economic review*, 75:2, 332-337.
Dijk, M., et Yarime, M. (2010), The emergence of hybrid-electric cars: Innovation path creation through co-evolution of supply and demand, *Technological Forecasting and Social Change,* 77 :8, 1371-1390.
Garud, R. et Karnøe, P. (2001), *Path Dependence and Creation*. LEA Press: London.
Garud, R., et Karnøe, P. (2003), Bricolage versus breakthrough: distributed and embedded agency in technology entrepreneurship, *Research policy*, 32:2, 277-300.
Le Masson, P., Weil, B., & Hatchuel, A. (2006). *Les processus d'innovation: Conception innovante et croissance des entreprises*. Paris: Lavoisier.
March, J. G. (1991), Exploration and exploitation in organizational learning, *Organization science,* 2:1, 71-87.
Meyer, U., et Schubert, C. (2007), Integrating path dependency and path creation in a general understanding of path constitution, The role of agency and institutions in the stabilisation of technological innovations, *Science, technology & Innovation studies*, 3:1, 23-44.
Podolny, J. M., et Stuart, T. E. (1995), A role-based ecology of technological change. *American Journal of Sociology*, 100:5, 1224-1260.
Schreyögg, G., Sydow, J., et Holtmann, P. (2011), How history matters in organisations: The case of path dependence, *Management & Organizational History*, 6:1, 81-100.
Simon F. et Tellier A. (2016), Balancing contradictory temporality during the unfold of innovation streams, *International Journal of Project Management*, 34:6, 983-996.
Sydow, J. (2009), Path dependencies in project-based organizing: Evidence from television production in Germany, *Journal of Media Business Studies*, *6*:4, 123-139.
Sydow, J., Schreyögg, G., et Koch, J. (2009), Organizational path dependence: Opening the black box, *Academy of management review*, 34:4, 689-709.
Sydow, J., Windeler, A., Schubert, C., et Möllering, G. (2012), Organizing R&D consortia for path creation and extension: The case of semiconductor manufacturing technologies. *Organization Studies*, 33:7, 907-936.
Tushman, M. L., Anderson, P. C., et O'Reilly, C. (1997), Technology cycles, innovation streams, and ambidextrous organizations: organization renewal through innovation streams and strategic change, *Managing strategic innovation and change*, *34*:3, 3-23.
Tushman, M. L., et O'Reilly III, C. A. (1996), Ambidextrous organizations: Managing evolutionary and revolutionary change, *California management review*, 38:4, 8-29.
Tushman, M., Smith, W. K., Wood, R. C., Westerman, G., et O'Reilly, C. (2010), Organizational designs and innovation streams, *Industrial and Corporate Change*, *19*:5, 1331-1366.
von Burg, U., et Kenney, M. (2003), Sponsors, communities, and standards: Ethernet vs. Token Ring in the local area networking business, *Industry and Innovation*, *10*:4, 351-375.

ST-AIMS 14: Valeur(s) des ressources, des compétences et des capacités organisationnelles

Responsables

Responsable Principal : Warnier, Vanessa – Université de Lille 1 Sciences et Technologies, IAE, LEM, CNRS (UMR 9221), Maître de Conférences HDR – vanessa.warnier@univ-lille1.fr

Responsable 2 : Dalmasso, Cédric – PSL Research University, Mines ParisTech, i3-CGS (UMR CNRS 9217), Assistant Professor – cedric.dalmasso@mines-paristech.fr

Responsable 3 : Depeyre, Colette – PSL Research University, Université Paris-Dauphine, DRM (UMR CNRS 7088), Maître de Conférences – colette.depeyre@dauphine.fr

Responsable 4 : Garcias, Frédédric – Université de Lille 1 Sciences et Technologies, IAE, LEM, CNRS (UMR 9221), Maître de Conférences – frederic.garcias@univ-lille1.fr

Mots-clés : Valeur(s), ressources, compétences, capacités organisationnelles, *valuation*, valorisation, catégorisation

Appel à communications

Préambule

Lors de la conférence 2017 à Lyon, les cinq responsables de la présente proposition de ST-AIMS ont organisé une première ST sur le thème « Connaissance, perceptions et valorisation des ressources et capacités organisationnelles *». Cette ST a donné lieu à une visite industrielle du quartier de la Croix-Rousse ainsi qu'à une session « papiers » structurée autour de 4 contributions très différentes. Pour la conférence 2018, nous proposons de reconduire la ST avec une évolution thématique. L'objectif est de contribuer au renouvellement des approches classiques des ressources/compétences en stratégie en les ouvrant à des perspectives inspirées des approches cognitives (apprentissage, expérimentation, attention …) ou sociologiques (catégorisation, valuation, néo-institutionnalisme…) des organisations et des marchés. Ces cadres d'analyse pourraient, selon nous, permettre de penser sur des bases nouvelles la question de la valeur des ressources et compétences, centrale mais éludée du fait d'une conception trop souvent objectiviste dans la littérature. La ST sera donc ouverte tant à des chercheurs travaillant dans les cadres d'analyse « classiques » des ressources et compétences, mais ouverts à de nouvelles perspectives, qu'à des chercheurs intéressés par des courants contemporains de la sociologie, en particulier le domaine des valuation studies, ou encore à d'autres travaillant sur les questions relatives au lien entre valeur et ressources (processus de création/capture de valeur, business models …).*

Valeur(s) des ressources, compétences et des capacités : limites des travaux actuels et propositions de renouvellement du champ par l'introduction de nouveaux cadres d'analyse

Les travaux s'inscrivant dans la RBV « *Ressource Based View* » puis la RBT « *Resource-Based Theory* », les recherches centrées sur les compétences stratégiques et plus récemment le courant des « capacités dynamiques », ont pour même objet d'analyse l'étude de la performance des firmes sous l'angle de leurs capacités et de les ressources. Ils constituent aujourd'hui un paradigme dominant en management stratégique (Furrer & *al.* ,2008, Weppe & al., 2012). Ainsi, dans leur classement des articles les plus influents en management stratégique, Furrer & al (2008) classent aux quatre premières places des recherches s'inscrivant dans ce que nous appellerons par la suite *l'Approche Ressources-Compétences-Capacités* (ARCC) : Barney (1991) ; Cohen & Levinthal (1990), Teece, Pisano & Shuen (1997) et Wernerfelt (1984). Face aux critiques et aux controverses, dont certaines ne sont pas encore closes, l'ARCC a démontré une remarquable résilience : le concept de capacité dynamique (Teece & al, 1997) a permis de répondre aux critiques sur le caractère statique de l'approche ressources, le concept de compétences (Durand, 2006) ou les travaux sur les processus de management des ressources (Holcomb & al, 2009 ; Sirmon & al., 2007) ont permis de réintroduire (au moins partiellement) une dimension managériale, et ainsi d'atténuer le scepticisme sur la faible valeur opératoire de ces approches.

Malgré les nombreux développements de ces courants de recherche, la question de la valeur d'une ressource, d'une compétence et d'une capacité est encore largement en suspens (Schmidt & Keil, 2013). Qu'est-ce qu'une ressource de valeur pour une entreprise, au-delà des signaux envoyés par le marché, comment l'établir, la mesurer, l'objectiver (ou non) ? En quoi les ressources et compétences mobilisées par une firme doivent-elles être en accord avec les valeurs partagées dans son champ organisationnel (Maurer & al., 2011) ? Comment les managers perçoivent et évaluent la valeur des ressources et des compétences disponibles au sein de leur organisation, ou dans leur environnement lorsqu'on cherche à en faire l'acquisition ? Par quelles actions, les managers valorisent-ils leurs ressources afin de développer des stratégies performantes ? A l'inverse, comment des entreprises vont-elles développer des stratégies hors-marché pour attaquer les ressources et compétences des concurrents et ainsi les dévaloriser ? Comment certaines organisations arrivent à développer un *business model* créateur de valeur à partir de ressources considérées comme sans valeur (Fréry, Lecocq & Warnier, 2015), alors que d'autres organisations peuvent oublier la manière d'utiliser leurs ressources et compétences (Garcias, 2014 ; Garcias, Dalmasso, Depeyre, 2015) ?

Si ces questions sont centrales dans la vie des organisations, elles ne semblent pas trouver de réponses pleinement satisfaisantes dans la littérature existante. Deux facteurs peuvent expliquer la difficulté des travaux existants à aborder la question de la valeur. Premièrement, la majorité des travaux s'inscrivant dans l'ARCC adoptent une conception objective de la valeur, et considèrent que les attributs des ressources et des capacités sont des caractéristiques inhérentes et qu'ils sont donc « donnés objectivement » (Foss & Ishikawa, 2007). Dans ce cadre, la nature des ressources apparaît comme donnée et non problématique (Baker & Nelson, 2005) et les questions de jugement et de perception sont alors jugées sans intérêt. Deuxièmement, une majorité des travaux de l'ARCC abordent la question du développement de l'avantage concurrentiel de façon désincarnée : aux problèmes pragmatiques et managériaux d'identification de la valeur des ressources, de prise de décision d'acquisition ou de dévelop-

pement et de management des ressources sont substituées les boîtes noires de la capacité de picking ou des « capacités dynamiques » permettant l'adaptation à l'environnement. Comme le souligne Powell (2014) évoquant l'évolution du management stratégique, « *the past 30 years have seen the field drift away from human-scale problems like goal setting, problem solving, and decision making, to mass abastractions like strategic fator markets and dynamic capabililites* ».

L'objet de ce STAIMS est de contribuer au dépassement de ces présupposés et de proposer un approfondissement et un renouvellement de l'ARCC, en favorisant des approches plus situées, incarnées, centrées davantage sur le travail déployé par les dirigeants, managers et salariés pour évaluer et valoriser les ressources et prenant en considération les dimensions cognitives et sociales dans le management des ressources. Une voie qui pourrait se révéler pertinente et féconde pour renouvellement serait alors l'ouverture du champ vers des cadres d'analyse peu mobilisés jusqu'ici dans le champ de l'ARCC (et plus largement dans les approches dominantes de la stratégie et d'analyse de la performance) :

Les approches cognitives de la stratégie.

Les processus cognitifs par lesquels les acteurs au sein des organisations perçoivent les actifs stratégiques de leurs entreprises et appréhendent leur service potentiel (Penrose, 1959) retiennent une attention croissante en management stratégique. En témoigne l'émergence d'un champ consacré aux enjeux croisés de « cognition et capacités » (Gavetti, 2005 ; Kaplan, 2008 ; Tripsas & Gavetti, 2000). Eggers et Kaplan (2013) ont proposé une revue des recherches pouvant y être intégrées. Il s'agit ici d'appliquer des cadres d'analyse centrés sur les dynamiques cognitives (phénomènes d'apprentissage, cognition située, démarches de cadrage et d'enquête sur les situations de gestion, étude des biais de perception et de décision, attention managériale …, voir Laroche (2015)) aux questions relatives à la gestion des ressources, des compétences et des capacités. Un des partis pris de ce courant émergent est de cesser de se figurer les managers comme disposant d'une connaissance *a priori*, exhaustive et claire, des capacités, et de tenir pleinement compte du fait que ces dernières sont largement tacites, intangibles, complexes, et par conséquent l'objet de représentations et de constructions sociales, potentiellement lacunaires et conflictuelles (Denrell et al. 2004). Savoir ce dont un individu ou un collectif humain est capable, loin d'aller de soi, est une opération qui passe donc nécessairement par des intuitions, des inférences et des itérations à partir d'expériences passées, de comparaisons. La dimension subjective et construite de la valeur des ressources est pourtant encore peu prise en compte et analysée par l'ARCC.

Les travaux sur l'évaluation et la valorisation

En sociologie économique, un nombre croissant de travaux cherchent à comprendre comment la valeur est produite, diffusée, évaluée et institutionnalisée (Lamont, 2012). Ces travaux se structurent autour des courants de la sociologie de la *valuation* et de l'évaluation (Lamont, 2012) et des « *valuation studies* » (Helgesson et Muniesa, 2013 ; Vatin, 2013). L'intérêt de ces approches est triple. Premièrement, ils proposent un cadre intégrant le travail *d'évaluation de la valeur* d'un bien, c'est-à-dire l'attribution d'une valeur, mais également *la valorisation* de ce bien, renvoyant aux pratiques favorisant l'accroissement de la valeur (Vatin, 2013). Deuxièmement, ils proposent d'ouvrir la boîte noire de la « valeur » en s'intéressant aux pratiques concrètes réalisés par les acteurs individuellement ou collectivement pour évaluer et notamment aux critères choisis pour considérer ce qui est « de valeur », juste ou légitime. Troisièmement, ces travaux proposent une conception élargie de la valeur puisque cette der-

nière renvoie tout autant à la valeur économique qu'aux principes de valeur, c'est-à-dire à ce qui est bon, ce qui compte, ce qui est utile ou légitime (Bidet, 2008). Si ces travaux ont davantage focalisé leur attention sur des dispositifs de marché ou des produits, et donc sur des « objets » extérieurs aux firmes, le cadre d'analyse proposé permettrait de renouveler la conception de ce qu'est la valeur une ressource, une compétence ou une capacité.

Les travaux sur le travail de catégorisation et de légitimation

Lamont (2012) identifie des sous-processus à l'œuvre dans les processus d'évaluation et de valorisation : la catégorisation et la légitimation. Si ces processus sont déjà étudiés en management stratégique (Vergne & Wry, 2014), ils le sont davantage dans le champ des approches néo-institutionnelles et ont principalement porté sur la catégorisation des organisations (Hsu et Hannan, 2005 ; Durand et Paolella, 2013). Les travaux s'inscrivant dans le champ « catégorisation stratégique », cherchant à mieux appréhender comment les organisations influencent les catégories à partir desquelles elles sont évaluées, pourraient être mobilisés dans l'ARCC pour mieux comprendre pourquoi des capacités ou des ressources sont jugées comme stratégiques, ordinaires ou négatives par les acteurs d'un secteur (Warnier & Weppe, 2017). Si la valeur d'une ressource est liée à des critères économiques « objectifs », elle peut résulter également en partie d'un travail de légitimation mis en place individuellement ou collectivement par des organisations cherchant *a minima* à faire accepter l'utilisation de cette ressource au regard des normes sociales du secteur, voire à lui attribuer un statut important ou une bonne réputation. L'importance de la catégorisation et de la légitimation sur le changement de valeur perçue a fait l'objet de travaux récents (Delmestri et Greenwood, 2016). Si ces derniers portent sur le changement de valeur perçue d'un produit sur le marché, la mobilisation de ces cadres d'analyse pour mieux comprendre la dynamique de la valeur sur le marché de facteur serait intéressante.

Nous avons distingué trois cadres d'analyse qui renvoient à des processus organisationnels et pratiques managériales liées aux ressources qui sont inextricablement liées dans la vie des entreprises. Ces derniers nous montrent que les catégories de ressources sont modelées par la perception des acteurs qui en retour façonnent leur manière d'appréhender leur environnement en éclairant ou en laissant dans l'ombre certaines ressources disponibles. En effet, Peteraf & Bergen (2003) affirment que les managers peuvent avoir une compréhension relativement pauvre des fonctions potentielles qu'ils peuvent tirer de leurs bases de ressources pour différentes raisons: manque de temps et d'attention, rationalité limitée, biais cognitifs et "framing limitations".

Les trois cadres d'analyse présentés ci-dessus (les approches cognitives de la stratégie, les travaux sur la valuation et la valorisation, ainsi que les travaux sur la catégorisation et la légitimation nous semblent pertinents pour renouveler l'ARCC notamment autour de deux axes de recherches qui sont encore peu développés dans l'ARCC: (1) l'évaluation des ressources, compétences et capacités (1) et (2) les processus de valorisation et de création de valeur auxquels les ressources, compétences et capacités contribuent.

De la « valuation » des ressources et compétences à la création de valeur et/ou d'avantage concurrentiel : une nouvelle perspective ?

De façon étonnante, peu de travaux dans l'ARCC, mais aussi plus globalement en stratégie, définissent clairement ce qu'est la valeur d'une ressource (Kraaijenbrick et al., 2010 ; Pitelis,

2009 ; Leiblein, 2011) alors que des décisions managériales vitales pour l'organisation dépendent de l'interprétation de la valeur des ressources : c'est en effet l'écart entre le prix (ou le coût de développement) d'une ressource et les opportunités que le dirigeant imagine à partir des services potentiels de cette dernière, qui va déterminer sa décision de l'acquérir (ou non) ou de la développer (ou non).

Comme nous l'avons indiqué plus haut, les approches de la *valuation* peuvent aider l'ARCC à approfondir l'étude de la valeur des ressources et son impact sur la viabilité de l'entreprise, voire son avantage concurrentiel. Elles insistent par exemple sur le double sens du mot « valuation » qui fait référence à deux processus en réalité distincts que sont la détermination/attribution d'une valeur, d'un objet (ici la ressource, capacité ou compétence) et l'accroissement de sa valeur.

En proposant de distinguer ces deux processus, les approches de la valuation introduisent une rupture avec l'idée que la valeur d'une ressource/compétence est une donnée objective et statique, biais souvent reproché à l'ARCC : la détermination de la valeur d'une ressource et son accroissement sont des processus dynamiques et socialement construits dépendant de la subjectivité des acteurs qui l'environnent. L'ARCC pourrait donc mieux appréhender ces deux processus en analysant les dynamiques d'apprentissage autour des ressources en s'intéressant par exemple, aux processus internes qui permettent d'accroître la valeur d'usage d'une ressource/compétence, et développer de nouveaux services.

Une autre piste de recherche pertinente pour l'ARCC serait d'étudier comment les processus de catégorisation dans et hors de l'organisation ainsi que les stratégies de légitimation influencent l'évaluation d'une ressource. L'ARCC pourraient aussi analyser comment l*es valeurs* associées à une ressource, et pas simplement sa valeur économique, la rendent plus ou moins acceptable, plus ou moins légitime, et l'influence des effets de réputation d'une ressource sur les décisions en ouvrant le champ à des recherches sur la légitimation interne/externe des ressources, le rôle des stratégies hors-marché, et des stratégies de lobbying dans l'évaluation et la valorisation d'une ressource, compétence ou capacité.

Un autre axe de renouvellement de la littérature pourrait être de décentrer l'ARCC de sa perspective ricardienne pour envisager le lien entre ressources, compétences, capacités et valeur autrement que du point de vue d'un AC durable lié uniquement à la détention de certaines ressources. Une approche dynamique des liens entre processus de valorisation des ressources, création/capture de valeur et construction d'un AC nécessiterait de prendre en compte le lien entre la valorisation des ressources et les différents processus menant à l'avantage concurrentiel (innovation de rupture, constitution de monopoles, détention de ressources et compétences spécifiques …).

Les contributions attendues

La STAIMS est ainsi positionnée sur un questionnement précis mais à l'intersection de plusieurs courants de recherche : l'approche ressources et compétences, les recherches sur l'évaluation et valorisation, les travaux sur la catégorisation et les processus de légitimation, les approches cognitives. Face aux enjeux importants d'une meilleure compréhension du rôle des managers dans l'évaluation et la valorisation de leur portefeuille de ressources dans des contextes variés, nous invitons les chercheurs en management stratégique, mais aussi en en-

trepreneuriat, en sociologie économique à développer et présenter leurs recherches apportant des contributions à la problématique générale suivante: **comment les managers évaluent et valorisent les ressources et les compétences (internes et externes) afin de développer une stratégie créatrice de valeur ?**

Cette STAIMS est ouverte à tous types d'approches théoriques, épistémologiques, et méthodologiques. Les communications devront par ailleurs respecter les normes énoncées dans l'appel à communication général de l'AIMS. Plusieurs voies de recherche semblent particulièrement porteuses, sans être exclusives:

- Processus d'évaluation des ressources et compétences par les managers
- Processus de catégorisation des ressources, des compétences ou des capacités
- Processus de légitimation ou de « délégitimation » des ressources et compétences
- Rôle des acteurs non économiques dans l'évaluation et la valorisation de ressources et compétences
- Apprentissage et désapprentissage (oubli, obsolescence…) des actifs organisationnels, perception et management de ces processus
- Adaptation, cognition et reconfiguration d'actifs
- Attention des managers aux ressources et capacités et à l'environnement
- Apport des « *valuation studies* » au management stratégique
- Un renouvellement de l'approche ressources et compétences par les apports de la théorie néo-institutionnelle
- Renouvellement/approfondissement de l'analyse des liens entre valeur des ressources, création de valeur et avantage concurrentiel

Références :

Baker, T. ; Nelson, R. E. (2005). « Creating something from nothing: Resource construction through entrepreneurial bricolage », *Administrative Science Quarterly*, vol. 50, *n*° 3, p. 329-366.

Barney, J. (1991). « Firm resources and sustained competitive advantage », *Journal of Management*, vol. *17*, n°1, p. 99-120.

Barney, J. B. ; Clark, D. N. (2007). *Resource-based theory: Creating and sustaining competitive advantage*. Oxford: Oxford University Press

Bidet, A. (2008). La genèse des valeurs: une affaire d'enquête. *Tracés. Revue de sciences humaines*, (15), 217-228.

Cohen, W. M., & Levinthal, D. A. (1990). Absorptive capacity: A new perspective on learning and innovation. Administrative science quarterly, 128-152.

Delmestri G. , Greenwood R. (2016). « How Cinderella Became a Queen: Theorizing Radical Status Change », *Administrative Science Quarterly*, Vol. 61, n° 4, p. 507-550

Denrell J., Arvidsson N. & Zander U. (2004) « Managing knowledge in the dark: An empirical study of the reliability of capability evaluations », *Management science,* vol. 50, n°11, pp. 1491-1503.

Depeyre C. & Vergne J.-P. (2015) « Les capacités de l'organisation sous l'angle de l'observation des capacités dynamiques », *in* Renard L & Soparnot R. (eds.), *Les capacités de l'organisation en débat*, Paris, L'Harmattan, pp. 125-147.

Durand T. (2006), "L'alchimie de la competence", *Revue Française de Gestion*, 1, p. 261-292.

Durand, R. ; Paolella, L. (2013). « Category stretching: Reorienting research on categories in strategy, entrepreneurship, and organization theory », *Journal of Management Studies*, Vol. 50, n° 6, p. 1100-1123.

Eggers J.P. & Kaplan S. (2013) « Cognition and capabilities: A multi-level perspective », *Academy of Management Annals,* vol. *7*, n°1, pp. 295-340.

Frery, F., Lecocq, X., & Warnier, V. (2015). "Competing with ordinary resources." *MIT Sloan management review*, 26(3), 69-77.

Furrer O., Thomas H., Goussevskaia (2008), « The structure and evolution of the strategic management field : a content analysis of 26 years of strategic management research », *International Journal of Management Reviews*, Vol 10, n°1, p.1-23.

Foss, N. J., & Ishikawa, I. (2007). Towards a dynamic resource-based view: Insights from Austrian capital and entrepreneurship theory. *Organization Studies*, *28*(5), 749-772.

Garcias F. (2014) *Apprentissage, désapprentissage et réapprentissage organisationnels. Le cas de l'ingénierie de grands projets complexes*, Thèse de l'école des Mines de Paris.

Garcias F., Dalmasso C. & Depeyre C. (2015), « "Can't remember what I forgot" : connaissance des capacités en situation d'oubli organisationnel », XXIVème conférence de l'AIMS, Paris, 3-5 juin.

Gavetti G. (2005) « Cognition and hierarchy: Rethinking the microfoundations of capabilities' development », *Organization Science*, vol. 16, n°6, pp. 599-617.

Helgesson C-F.; Muniesa F. (2013). « For what it's worth: an introduction to Valuation Studies», *Valuation Studies*, Vol. 1, n° 1, p. 1-10.

Helgesson, C. F.; Muniesa, F. (2014). « Valuation is work», *Valuation Studies*, Vol. 2, n° 1, p. 1-4.

Hsu, G., & Hannan, M. T. (2005). Identities, genres, and organizational forms. Organization Science, 16(5), 474-490.

Holcomb T.R., Holmes R.M, Connelly B.L. (2009), « Making the most of what you have : managerial ability as a source of value creation », *Strategic Management Journal*, Vol 30, p. 457-485.

Kor, Y. Y. ; Mahoney, J. T. ; Michael, S. C. (2007). « Resources, capabilities and entrepreneurial perceptions », *Journal of Management Studies*, Vol. *44, n°* 7, p. 1187-1212.

Kraaijenbrink J, Spender J.C., Groen A.J (2010), "The resource-based view: A review and assessment of its critiques", *Journal of Management*, 36, p. 349-372.

Lamont, M. (2012). « Toward a comparative sociology of valuation and evaluation », *Annual Review of Sociology*, Vol. *38*, p. 201-221.

Laroche, H., & Nioche, J. P. (2015). L'approche cognitive de la stratégie d'entreprise. *Revue française de gestion*, (8), 97-120.

Leiblein, M. J. (2011). What Do Resource-and Capability-Based Theories Propose?. *Journal of Management*, *37*(4), 909-932.

Maurer C.C., Bansal P., Crossan M.M. (2011). « Creating economic value through social values : Introducing a culturally informed Resourced-Based-View », *Organization Science*, Vol. 22, n°2, p. 432-448.

Navis, C. ; Glynn, M. A. (2010). « How new market categories emerge: Temporal dynamics of legitimacy, identity, and entrepreneurship in satellite radio, 1990–2005 », *Administrative Science Quarterly*, Vol. 55, n° 3, p. 439-471.

Peteraf, M. A., & Bergen, M. E. (2003). Scanning dynamic competitive landscapes: a market-based and resource-based framework. Strategic management journal, 24(10), 1027-1041.

Pitelis, C. N. (2009). The co-evolution of organizational value capture, value creation and sustainable advantage. *Organization studies*, *30*(10), 1115-1139.

Powell T., Lovallo D. & Caringal, C. (2006) « Causal ambiguity, management perception, and firm performance », *Academy of Management Review,* vol. 31, pp. 175-196.

Powell T.C. (2014), « Strategic Management and the person », *Strategic Organization*, Vol 12, n°3, p.200-207.

Priem R.L., Butler J.E. (2001), "Tautology in the resource-based view and the implications of externally determined Resource Value: Further Comments", *The Academy of Management Review*, 26(1), p.57-66.

Schmidt J. ; Keil T. (2013), « What make a resource valuable? Identifying the drivers of firm-idiosyncratic resource value ». *Academy of Management Review*, Vol 38, n°2, p. 206-228.

Sirmon, D. G. ; 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*, Vol 32, n°1, p. 273-292.

Teece D.J. ; Pisano G. ; Shuen A. (1997). « Dynamic capabilities and strategic management », *Strategic Management Journal*, Vol. 18, n°7, p. 509-533.

Tripsas M. & Gavetti G. (2000) « Capabilities, cognition, and inertia: Evidence from digital imaging », *Strategic management journal,* vol. 21, n°10-11, pp. 1147-1161.

Vatin, F. (2013). « Valuation as evaluating and valorizing », *Valuation Studies*, Vol. *1*, n°1, p. 31-50.

Vergne, J. P., & Wry, T. (2014). Categorizing categorization research: Review, integration, and future directions. *Journal of Management Studies*, *51*(1), 56-94.

Warnier V., Weppe, X. ; Warnier, V. ; Lecocq, X. (2013). « Ressources stratégiques, ressources ordinaires et ressources négatives. Pour une reconnaissance de l'ensemble du spectre des ressources », *Revue Française de Gestion*, Vol. 39, n° 234, p. 43-81.

Warnier V., Weppe, X (2017 en cours d'évaluation 2nd tour). « Evaluation et valorisation d'une ressource négativement perçue : l'autiste Asperger », *Management International.*

Weppe, X., Warnier, V., Lecocq, X., & Fréry, F. (2012). Quand les postulats d'une théorie induisent de mauvaises pratiques. Revue française de gestion, n°228-229, pp. 253-268.

Wernerfelt B. (1984) « A resource-based view of the firm », *Strategic management journal,* vol. 5, n°2, pp. 171-180.