

XXIXème CONFERENCE ANNUELLE DE L'AIMS

« LA STRATEGIE INCLUSIVE : PLURALITE, DIVERSITE, DURABILITE »

TOULOUSE – 2, 3, 4 et 5 juin 2020

APPEL A COMMUNICATIONS

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

Les profondes mutations de ces dernières décennies – démographiques, technologiques, climatiques – ont poussé les organisations à repenser leur rôle dans le développement d'une société plus inclusive. Dès lors, qu'il s'agisse de responsabilité sociale des entreprises, de justice, de conformité réglementaire ou encore de performance économique, l'inclusion est devenue un sujet éminemment stratégique pour les organisations. Ces évolutions appellent donc les sciences de gestion à relever les défis sociétaux contemporains en engageant des dialogues nouveaux, et en imaginant des solutions créatives et collectives surmontant les clivages de nos sociétés.

L'importance des enjeux auxquels font face nos sociétés, par ailleurs institués en Objectifs de Développement Durable par les Nations Unies, nous amène à choisir un thème général évident pour la conférence de 2020, celui de « **la stratégie inclusive : pluralité, diversité, durabilité** ». Comment rendre la stratégie plus inclusive, y compris envers les générations futures ? Tant en pratique que dans le milieu académique ?

A travers le thème de stratégie inclusive, nous proposons de co-construire une conférence académique ouverte et intégratrice, aussi bien vis-à-vis des parties prenantes de la définition et de la pratique de la stratégie, que vis-à-vis des méthodes, approches et disciplines mobilisées pour l'étude de cette dernière.

La « stratégie inclusive » en pratique suppose la prise en compte de l'ensemble des parties prenantes dans la construction de modèles sociaux et économiques. Au sens strict, cette finalité inclusive invite à repenser le rapport de l'organisation au monde. En particulier, nous imaginons les pratiques de la stratégie inclusive comme des processus de co-développement embrassant la diversité et la multiplicité des parties prenantes (en fonction des niveaux hiérarchiques, genres, cultures, âges, handicaps, générations, espèces animales, végétales), des objectifs (notamment la conjugaison entre horizons court terme et long terme), et visant une création de valeur partagée, responsable et durable. Dans cette perspective, la stratégie inclusive implique une forme radicale d'ouverture, par exemple dans les processus d'innovation ou de décision, mais exige aussi d'inventer de nouveaux modes de coordination de l'action collective ainsi que d'évaluation de sa réussite ou de son échec.

La recherche en « stratégie inclusive », quant à elle, s'appuie, selon nous, sur une pluralité d'approches conceptuelles, théoriques, critiques et épistémologiques. L'inclusion doit également imprégner nos choix méthodologiques, qu'il s'agisse de mener des ethnographies ou du

shadowing, d'utiliser des vidéos ou des rapports annuels, d'analyser des réseaux sociaux ou des marchés, ou de collecter des données quantitatives, qualitatives, ou mixtes, tout en multipliant les niveaux d'analyses, des micro-fondations jusqu'aux écosystèmes. Par principe, inclure signifie aussi décloisonner les recherches en s'appuyant sur la richesse de l'interdisciplinarité, parti-pris incarné par M@n@gement, revue inclusive, *open access* et gratuite.

Depuis sa création, 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 (anthropologie, sociologie, économie, psychologie, droit, par exemple). Cette conférence se veut un lieu d'échange et de partage de connaissances originales et pertinentes dans ce domaine. C'est sur cette histoire et cette diversité que s'appuie le thème général de 2020.

La XXIXème édition de la conférence annuelle est organisée cette année par Toulouse School of Management Research (CNRS, Université de Toulouse Capitole) et Toulouse Business School. Elle se tiendra du 3 au 5 juin dans les locaux de Toulouse School of Management pour la conférence, et dans les locaux de Toulouse Business School pour l'atelier doctoral.

Outre le thème général, la XXIXème Conférence de l'AIMS sera également ouverte au large éventail de thèmes de recherche habituels de l'association, en management stratégique et en théorie des organisations. Les propositions de contributions – tant communications que tables rondes – pourront traiter de nombreux thèmes, notamment le déploiement de la stratégie, l'internationalisation, la responsabilité sociale des entreprises et le développement durable, les outils de gestion, le discours, les *fake news* et la justification dans les organisations, l'innovation ouverte, les méta-organisations, les relations inter-organisationnelles, le management des connaissances et des capacités, l'entrepreneuriat, le management des PME-TPE, les *middle-managers*, la coopération, le *dark side* du management, la socio-matérialité, etc.

Nous espérons vous retrouver nombreux, et nous vous réservons un accueil chaleureux à Toulouse. Le large et varié comité d'organisation travaillera tout au long de l'année à faire de l'AIMS 2020 une conférence inclusive, plurielle et responsable !

La date limite de soumission est le **27 janvier 2020**.

Retrouvez notre vidéo de promotion ici
<https://www.youtube.com/watch?v=onetdIJUSHc>

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'organiseurs** mais les communications sont évaluées selon les mêmes modalités que les communications soumises dans le programme général.

Neuf ST-AIMS sont ouvertes pour la conférence de 2020 :

- **ST-AIMS 1 : Coopetition, ecosystems, networks and alliances**
- **ST-AIMS 2 : Pratiques contemporaines de travail et nouvelles dynamiques organisationnelles : révolution ou réinvention, émancipation ou précarisation ?**
- **ST-AIMS 3 : La dynamique concurrentielle face à son tropisme pour la rivalité**
- **ST-AIMS 4 : Méthodes et approches créatives et critiques de l'apprentissage du management - MACCA Management**
- **ST-AIMS 5 : Stratégies digitales en management de la santé**
- **ST-AIMS 6 : Innovation et organisations au cœur des mutations du système alimentaire**
- **ST-AIMS 7 : L'anticipation comme pratique (anticipation-as-practice)**
- **ST-AIMS 8 : Innovation ouverte & PME**
- **ST-AIMS 9 : Étudier la fiabilité et la résilience organisationnelles : enjeux et développements sur la performance**

Les informations détaillées sur chacune des ST-AIMS sont présentées à partir de la page 10 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 (les présentations ne devront pas excéder 10 minutes chacune).

Les soumissions de tables rondes sont présentées dans **un document de synthèse d'une dizaine de pages environ**. La première page propose un titre, les personnes sollicitées pour participer au débat, l'engagement de ces 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 seront évaluées par la Présidente du Conseil Scientifique Permanent et la Présidente 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'ACTUALITE

La conférence est un lieu de confrontation scientifique et le Conseil Scientifique Permanent 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 Permanent 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).

ATELIER DOCTORAL ET DOCTORIADES

L'Atelier doctoral de l'AIMS se déroulera le 3 juin 2020 à Toulouse Business School.

Comme l'année précédente, il sera composé d'ateliers dédiés à la présentation de l'avancement des travaux des doctorant(e)s (**le 3 juin matin**) et sera également précédé de conférences thématiques en méthodologie de la recherche (**Doctoriades, le 2 juin**), ouvertes aux doctorants inscrits à l'atelier doctoral ou à la conférence.

L'atelier doctoral est destiné à aider les doctorant(e)s, inscrit(e)s en 2e ou 3e année de thèse à progresser dans leur travail de recherche. Les participants auront à présenter et à discuter leur travail de recherche devant un groupe de professeurs ou HDR, membres de l'AIMS.

- Les doctorant(e)s souhaitant participer à l'atelier sont invité(e)s à **soumettre leur candidature** à l'adresse atelier.doctoral@strategie-aims.com au plus tard le **20 janvier 2020**. L'appel à candidatures et le formulaire de candidature sont téléchargeables sur le site de l'AIMS.

LES PRIX DE LA CONFERENCE 2020

Cette année, les prix suivants seront attribués :

- **Prix AIMS de la meilleure thèse** : Récompense la meilleure thèse en management stratégique soutenue en 2019. Les candidatures sont à adresser au secrétariat de l'AIMS via l'adresse prix.these@strategie-aims.com **au plus tard le 20 janvier 2020**. Les conditions et le formulaire de candidature sont téléchargeables sur le site.
- **Prix de thèse eDBA AIMS** : Récompense la meilleure thèse eDBA en management stratégique soutenue en 2019. Les candidatures sont à adresser au secrétariat de l'AIMS via l'adresse prix.these@strategie-aims.com **au plus tard le 20 janvier 2020**. Les conditions et le formulaire de candidature sont téléchargeables sur le site.
- **Prix Roland CALORI du jeune chercheur** : Sont éligibles au prix Roland Calori les doctorants et les « jeunes chercheurs » ayant soumis une proposition de communication pour évaluation et participant à la conférence. Par « jeune chercheur », il est entendu tout candidat qui a obtenu le titre de Docteur depuis moins de 3 ans à la date de soumission de sa proposition de communication. Les communications co-écrites ne peuvent concourir que si chacun des co-auteurs est éligible. Les « jeunes chercheurs » désirant concourir doivent impérativement le faire savoir au moment de la soumission de la communication, en 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**
- **Prix du meilleur article théorique**
- **Prix des meilleures implications managériales ou sociétales**
- **Prix du meilleur article AIMS**, qui récompensera la meilleure communication de la conférence 2020
- **Prix du meilleur évaluateur**

BOURSES DE MOBILITE

Dans le cadre de sa politique de soutien à la **recherche conduite dans les pays de la francophonie**, l'AIMS finance des bourses de mobilité permettant aux chercheurs africains de pouvoir participer à la conférence.

Les chercheurs qui candidatent à cette bourse devront ainsi cocher la case 'candidat à la bourse de mobilité' lors de la soumission de leur communication. Les modalités opérationnelles seront précisées début janvier 2020, et les bénéficiaires de ces bourses seront contactés par le président du Conseil d'Administration.

DATES A RETENIR

- **20 janvier 2020** : Remise des propositions pour l'**atelier doctoral** et les **prix de thèse**.
- **27 janvier 2020** : Une date unique de remise des propositions pour les **communications** (texte intégral y compris pour les **ST-AIMS**) et les **tables rondes**.

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

- **Début février 2020** : Envoi des propositions aux évaluateurs ou notification d'un rejet du fait de critères formels ou de non appartenance au champ du management stratégique.
- **Début avril 2020** : Notifications aux auteurs.
- **26 avril 2020** : Remise des textes définitifs.
- **26 avril 2020** : Inscription obligatoire pour les personnes dont les travaux ont été acceptés, sous peine de retrait du programme.
- **2 juin 2020** : **Doctoriades à Toulouse Business School**
- **3 juin 2020** : **Atelier doctoral à Toulouse Business School (matin)**
- **3 - 5 juin 2020** : **XXIXème conférence de l'AIMS à Toulouse School of Management, Université Toulouse Capitole.**

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, l'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 26 avril 2020**. En cas de non inscription à cette date, la contribution ainsi que la personne seront retirées du programme de la conférence.

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 01: Coopetition, Ecosystems, Networks and Alliances

Responsables

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

Fernandez, Anne-Sophie – MRM – Université de Montpellier – anne-sophie.fernandez@umontpellier.fr

Albert-Cromarias Anne - Groupe ESC Clermont, CleRMA, anne.albert@esc-clermont.fr

Loubaresse Elodie – Université Paris-Sud, Faculté Jean Monnet, Laboratoire RITM, elodie.loubaresse@u-psud.fr

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

Appel à communications

« 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/coopétitives : 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, Anne Albert-Cromarias et Elodie Loubaresse

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 :

- Albert-Cromarias, A. & Asselineau, A. (2019), Building on proximities for coopetition: a case of French small winegrowers. *19th EURAM Conference*, Lisbonne (Portugal), June
- Albert-Cromarias, A, Dos Santos, C., Nautré, B. (2018), Could healthcare be a new area of interest for coopetition? *18th EURAM Conference*, Reykjavik (Iceland), June
- Bengtsson, M., & S. Kock (2014), Coopetition—Quo vadis? Past accomplishments and future challenges, *Industrial Marketing Management*, 43, 180–188.
- Brandenburger, A. M. et B. J. Nalebuff (1996), *Co-opetition*. Doubleday.
- Chiambaretto, P., Massé, D., & Mirc, N. (2019). “All for One and One for All?” - Knowledge broker roles in managing tensions of internal coopetition: The Ubisoft case. *Research Policy*, 48(3), 584–600.
- Chiambaretto, P., & Wassmer, U. (2019). Resource utilization as an internal driver of alliance portfolio evolution: The Qatar Airways case (1993–2010). *Long Range Planning*, 52(1), 51–71.
- Cusin, J., Loubaresse, E., & Charreire Petit, S. (2013). Analyse d’une dynamique de coopération conflictuelle : l’affaire du classement 2006 des vins de l’AOC Saint-Émilion. *Revue internationale PME*, 26 : 2, 103-125.
- Cusin, J., & Loubaresse, E. (2015). L’interclustering - De la communauté de pratique aux réseaux d’innovation. *Revue française de gestion*, 41: 246, 13-39.
- Cusin, J., & Loubaresse, E. (2018). Inter-cluster relations in a coopetition context: the case of Inno'vin. *Journal of Small Business & Entrepreneurship*, 30: 1, 27-52.
- Das, T.K., et B. S. Teng (2000), A resource-based theory of strategic alliances, *Journal of Management*, 26 : 1, 31-61.
- Fernandez A-S, Chiambaretto P. (2016). Managing tensions related to information in coopetition. *Industrial Marketing Management* 53: 66–76.
- Fernandez, A., Chiambaretto, P., Le Roy, F., & Czakon, W. (2018). *The Routledge Companion to Coopetition Strategies*. Abingdon: Routledge.
- Fernandez, A.-S., Le Roy, F. & 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.
- Gnyawali, D. R., & Ryan Charleton, T. (2018). Nuances in the Interplay of Competition and Cooperation: Towards a Theory of Coopetition. *Journal of Management*, 44(7), 2511–2534.
- Gnyawali, D. R. & B. J. Park (2011), Co-opetition between Giants: Collaboration between competitors for technological innovation, *Research Policy*, 40 : 5, 650-663.
- Gulati R, Nohria N, & Zaheer A. (2000). Guest editors’ introduction to the special issue: strategic networks. *Strategic Management Journal* 21:3, 199–201.
- Hannah, D. P., & Eisenhardt, K. M. (2018). How firms navigate cooperation and competition in nascent ecosystems. *Strategic Management Journal*, 39(12), 3163–3192.

- Kale, P., & Singh, H. (2009). Managing Strategic Alliances: What Do We Know Now, and Where Do We Go From Here? *The Academy of Management Perspectives*, 23(3), 45–62.
- Le Roy, F. & 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. (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.
- Nieto MJ & Santamaría L. (2007). The importance of diverse collaborative networks for the novelty of product innovation. *Technovation* 27 : 6–7, 367–377.
- Ritala P, Agouridas V, Assimakopoulos D, & 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.
- Wang, Y., & Rajagopalan, N. (2015). Alliance Capabilities Review and Research Agenda. *Journal of Management*, 41(1), 236–260.

ST-AIMS 02 : Pratiques contemporaines de travail et nouvelles dynamiques organisationnelles : révolution ou réinvention, émancipation ou précarisation ?

Responsables

CHEMIN-BOUZIR, Carine : Professeure Associée à NEOMA Business School, carine.chemin-bouzir@neoma-bs.fr

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

HUSSENOT Anthony, Professeur des Universités, université Côte d'Azur Anthony.hussenot@univ-cotedazur.fr

LANCIANO Emilie, Professeure des Universités, université Lyon 2 emilie.lanciano@univ-lyon2.fr

LORINO Philippe, Professeur Émérite, ESSEC lorino@essec.edu

SAMBUGARO Jonathan, Maître de conférences à l'université de Lille jonathan.sambugaro@univ-lille.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 : Alter-organisations, entreprises libérées, plateformes numériques, travail, émancipation, précarisation, organisations alternatives, tiers-lieux, travail indépendant, modes de vie

Appel à communication

« Nomades digitaux », « coworkers », « slashers », « freelancers », « influenceurs » : l'utilisation croissante de ces nouveaux termes dans le débat public est révélateur des évolutions contemporaines du travail (Burke, 2015), évolutions particulièrement manifestes depuis une décennie maintenant. Ces appellations désignent, dans leur ensemble, des pratiques de travail particulièrement flexibles dans le cadre desquelles la vie professionnelle et la vie privée ne font plus l'objet d'une stricte séparation (Hussenot, 2019). Concomitamment à l'émergence de ces pratiques, de nouvelles dynamiques organisationnelles ont pu donner corps à des objets nouveaux tels les plateformes, tiers-lieux, fab-labs, living-labs ou autres hackerspaces (Vidaillet et Bousalham, 2018), ainsi qu'à des avatars actualisés de formes organisationnelles plus traditionnelles : réseaux d'indépendants, collectifs de travail temporaires, coopératives, entreprises auto-

gérées, etc. Dans ces entreprises qui se veulent alternatives, les modes de coopération et de management sont questionnés et réinventés (Parker et al., 2018 ; Zanoni et al., 2017).

Pour les nouvelles générations, ces évolutions des pratiques de travail et des dynamiques organisationnelles trouvent leur sens au sein d'un nouvel eldorado imaginaire que les mondes médiatique et économique contribuent également à entretenir. Dans ce nouvel imaginaire du travail, l'entrepreneuriat individuel et collectif se conçoit comme un acte politique et l'action économique comme l'instrument des volontés de changement du monde (Giust-Desprairies et Arnaud, 2019). D'un côté, les organisations de collectifs autonomes ou des entreprises alternatives incarnent autant d'instances d'un projet de société plus égalitaire et démocratique ; elles ont en commun la remise en cause des structures hiérarchiques classiques et la promotion de principes de fonctionnement pluralistes (e.g. Jaumier, 2017). De l'autre côté, les grandes plateformes œuvrent pour leur part à une extension maximale du capitalisme contemporain, portées souvent par une vision libertarienne de la société où chaque individu est appelé, aussi bien dans la sphère professionnelle que dans la sphère privée, à devenir entrepreneur de lui-même.

Au-delà de cet imaginaire commun où s'affrontent divers projets de société, il s'agit pour les chercheurs en théories des organisations et management de questionner les pratiques de travail et les processus organisationnels effectifs. Des travaux récents montrent en effet que les attentes déçues, la précarité du quotidien ou encore les difficultés propres aux systèmes décisionnels alternatifs sont le lot de certains de ces projets (e.g. Picard et Islam, 2019). D'autres initiatives semblent plus fructueuses (Paranque et Willmott, 2014). Il convient également de s'interroger, de manière plus large, sur les relations existantes (impacts, tensions, etc.) entre le monde que préfigure les nouvelles pratiques et nouvelles dynamiques en question d'une part et notre modèle social actuel d'autre part, modèle fondé sur la base d'une stricte séparation de l'économique et du politique ainsi que de la vie professionnelle et de la vie privée.

Prenant acte des nouvelles façons d'articuler vie professionnelle et vie privée, enjeux économiques et enjeux citoyens, cet appel à contribution vise à interroger les pratiques contemporaines de travail et les dynamiques organisationnelles qui en émergent, ainsi que les modes de vie qu'elles concrétisent.

Sans être exhaustive, la liste suivante expose les grandes questions auxquelles les contributions pourront se rattacher :

- Comment définir les « nouvelles » pratiques de travail et dynamiques organisationnelles dites alternatives ?
- Quels imaginaires politiques, citoyens et économiques ces pratiques et dynamiques émergentes contribuent-elles à construire et/ou entretenir ? Quelles conceptions du travail, du pouvoir, de l'argent, de la réussite traduisent-elles ou contribuent-elles à véhiculer ?
- Dans quelle mesure les nouvelles pratiques de travail et dynamiques organisationnelles établissent-elles des ruptures ou des continuités avec des formes plus anciennes d'organisation et de travail ? Dans quelle mesure ces nouvelles pratiques nous amènent-elles à repenser nos catégories d'analyse du leadership ou du management, des organisations et de la stratégie ?
- Dans quelle mesure les nouveaux dispositifs techniques (numérique, logistique, etc.) font-ils évoluer les règles du jeu de l'emploi, du travail et des relations sociales ?

- Comment vie professionnelle et vie privée s'articulent-elles dans ces nouvelles pratiques contemporaines de travail et quelles dynamiques organisationnelles ces articulations impliquent-elles ?
- Comment les « nouveaux acteurs » du travail construisent-ils le sens qu'ils confèrent à leur action et quelles ressources mettent-ils en œuvre face aux éventuelles conséquences négatives de leurs engagements (échec, précarité, exclusion, etc.) ?

Nous encourageons les soumissions d'articles à fort contenu empirique, notamment ceux développés sur la base d'études des pratiques contemporaines de travail. Les articles réflexifs - conceptuels et méthodologiques - ayant pour but de discuter des cadres d'analyse relatifs à ces pratiques contemporaines de travail sont également bienvenus.

Bibliographie

Barley, S., Bechky, B. et Milliken, F. (2017), The changing nature of work, careers, identities, and work lives in the 21st century, *Academy of Management Discoveries*, 3(2), 111–115.

Bouilloud, J-P., Ulmann, A-L, & Vidaillet, B. (Eds.) (2019). *Formes contemporaines d'organisation et de travail : évolutions, révolutions ?*, *Nouvelle Revue de Psychosociologie*, 27. Toulouse : Erès.

Burke, A. (Ed.) (2015). *The Handbook of Research on Freelancing and Self-Employment*. Dublin, Ireland: Senate Hall Academic Publishing

Cappelli, P., & Keller, J. R. (2013). Classifying work in the new economy. *Academy of Management Review*, 38(4), 575-596.

Duffy, B. E. (2016). The romance of work: Gender and aspirational labour in the digital culture industries. *International Journal of Cultural Studies*, 19(4), 441-457.

Giust-Desprairies, F., & Arnaud, G. (Eds.) (2019). *Faire société autrement ?*, *Nouvelle Revue de Psychosociologie*, 28. Toulouse : Erès.

Jaumier, S. (2016). Preventing chiefs from being chiefs, An ethnography of a co-operative sheet-metal factory, *Organization*, 24 (2), 218-239.

Hussenot, A. (2019). *L'organisation à l'épreuve des makers. Propositions pour une approche par les événements*, Presses Universitaires de Laval.

Nash, C., Jarrahi, M. H., Sutherland, W., & Phillips, G. (2018). Digital nomads beyond the buzzword: Defining digital nomadic work and use of digital technologies. In G. Chowdhury, J. McLeod, V. Gillet, & P. Willett (Eds.), *Transforming Digital Worlds*. iConference.

Parker, M., Cheney, G., Fournier, V. Land, C. (2018). *The Routledge companion to alternative organizations*, Routledge.

Paranque, B & Willmott, H. (2014). Cooperatives □ □ saviours or gravediggers of capitalism? Critical performativity and the John Lewis partnership, *Organization*, 21(5), 604–625.

Picard, H. & Islam, G. (2019). 'Free to Do What I Want'? Exploring the ambivalent effects of liberating leadership, *Organization Studies*, 1–22.

Vidaillet, B., & Bousalham, Y. (2018), Coworking spaces as places where economic diversity can be articulated: towards a theory of syntopia, *Organization*,
<https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/1350508418794003>

Zanoni, P., Contu A., Healy, S., Mir, R. (2017). Post capitalistic politics in the making: The imaginary and praxis of alternative economies, *Organization*, 24(5), 575–588.

ST-AIMS 03 : La dynamique concurrentielle face à son tropisme pour la rivalité

Responsables

Bensebaa, Faouzi – Université Paris 8, LED – faouzi.bensebaa@univ-paris8.fr

Le Goff, Joan – Université Paris-Est Créteil, IRG – legoff@u-pec.fr

Eymas, Fabien – Université Paris 8, LED – fabien.eymas@univ-paris8.fr

Mots-clés : dynamique concurrentielle, interaction concurrentielle, interaction relationnelle, re-fondation

Appel à communication

La dynamique concurrentielle a émergé et s'est structurée dans le courant des années 1980 autour d'une réflexion sur la définition de la stratégie d'entreprise au sein de l'université du Maryland (Smith *et al.*, 1992). Cette réflexion n'ayant pu conduire aisément à un consensus sur la définition de la stratégie, les chercheurs de cette université ont créé le *Strategic Management Research Group* (SMRG) en 1984 pour poursuivre leurs travaux. Les définitions courantes à l'époque – celles issues de l'analyse structurelle (Porter, 1980) ou de l'arrangement organisationnel (Miles et Snow, 1978) – posaient problème aux chercheurs de l'université du Maryland pour trois raisons. Premièrement, ces définitions se fondaient sur ce que les chercheurs pouvaient mesurer plutôt que sur ce que les entreprises faisaient réellement. Deuxièmement, les travaux ne portaient que rarement sur des entreprises rivales agissant l'une par rapport à l'autre. Troisièmement, l'utilisation de la stratégie par les entreprises pour prendre l'avantage sur leurs rivaux semblait ignorée (Smith *et al.*, 1992). Ainsi, les recherches en stratégie n'apparaissaient pas, aux yeux des chercheurs de l'université du Maryland, suffisamment axées sur les actions concurrentielles et leur dimension dialogique. D'autre part, ceux-ci cherchaient également à rompre avec les approches de la stratégie perçues comme trop statiques (Smith *et al.*, 1992). Forts de ces constats, ces chercheurs ont développé ce qu'ils ont considéré comme une approche originale de la stratégie : la dynamique concurrentielle.

Celle-ci, en tant que champ d'analyse stratégique, se distingue à travers trois caractéristiques (Chen et Miller, 2012). La première réside dans une approche résolument dynamique de la concurrence (Bensebaa, 2003 ; Chen et Miller, 2012 ; Ketchen *et al.*, 2004 ; Smith *et al.*, 2001). Cette nature dynamique de la concurrence est même présentée comme la caractéristique essentielle du champ de la dynamique concurrentielle (Chen et Miller, 2012). La deuxième caractéristique distinctive de la dynamique concurrentielle est sa focalisation sur les actions concrètes

des entreprises. Les travaux en dynamique concurrentielle reposent ainsi sur les actions réelles des entreprises, présentées comme les éléments premiers, les « grains fins » de la concurrence. La troisième caractéristique qui distingue la dynamique concurrentielle vient de son approche interactive de la concurrence. Cette interactivité, qui se manifeste par un dialogue entre entreprises, apparaît comme « *le cœur de la stratégie et de la concurrence* » (Chen et Miller, 2015, p. 759). La dimension dialogique de la concurrence conduit les travaux de dynamique concurrentielle à porter sur les relations relatives entre deux concurrents (Chen et Miller, 2012). L'objectif principal de la dynamique concurrentielle consiste ainsi à comprendre comment les interactions concurrentielles permettent ou non de prendre l'avantage sur le concurrent (Chen *et al.*, 1992 ; Chen et MacMillan, 1992 ; Chen et Miller, 1994 ; Ferrier *et al.*, 1999 ; Venkataraman *et al.*, 1997). Aussi toute action concurrentielle d'une entreprise est-elle analysée d'emblée sous le prisme de la rivalité interentreprises. Cette rivalité constitue le point de départ potentiel d'un dialogue concurrentiel, puisqu'à l'action déployée par une entreprise peut répondre la réaction d'un concurrent. Le rapport au concurrent est omniprésent et celui-ci est perçu comme un rival à contenir ou dépasser. La rivalité interentreprises constitue, pour la dynamique concurrentielle, le cadre général des relations entre entreprises.

Ce tropisme pour la rivalité pose deux problèmes majeurs. D'une part, les concurrents peuvent entretenir entre eux des relations plus nuancées, empreintes de coopération et de rivalité (Nalebuff et Brandenburger, 1996). Cette complexité des relations interentreprises a d'ailleurs fait l'objet de travaux dans le cadre de la dynamique concurrentielle (Bengtsson et Kock, 2000 ; Chen, 2008 ; Chen et Miller, 2011 ; Gnyawali et Madhavan, 2001 ; Tsai, 2002 ; Tsai *et al.*, 2011). D'autre part, la dynamique concurrentielle peut avoir d'autres ressorts que la relation concurrentielle (Parmar *et al.*, 2010). La prise de conscience de ces limites a entraîné une remise en cause en profondeur du champ de la dynamique concurrentielle (Chen et Miller, 2015). Celle-ci, en raison de sa focalisation sur les interactions concurrentielles rivales, ne permettrait pas de comprendre l'évolution des entreprises actuelles (Chen et Miller, 2015). Pour témoigner de la complexité des relations concurrentielles, un modèle permettant d'intégrer l'ensemble des relations que l'entreprise entretient avec ses diverses parties prenantes externes a été construit. Trois modalités d'interactions distinctes avec ces parties prenantes sont proposées dans ce modèle : coopérative, relationnelle et rivale (Chen et Miller, 2015). La dernière décrit une relation entre concurrents, caractérisée par des attaques dont l'objectif est l'appropriation de ce que détient l'autre (parts de marchés, ressources, etc.) Les deux premières s'inscrivent dans une perspective plus large que la simple rivalité, notamment la deuxième qui part du principe que les actions menées par les entreprises sont complexes et que leurs conséquences affectent différemment leurs multiples parties prenantes externes, ce qui peut entraîner des réponses variées de leur part (Chen et Miller, 2015). L'interaction relationnelle viserait à obtenir des bénéfices de ce mode d'engagement à long terme, alors que la relation rivale témoignerait d'une volonté d'obtention de gains à court terme.

Ce concept d'interaction relationnelle traduit une prise de conscience des limites de la dimension « rival-centrée » de la dynamique concurrentielle (Chen et Miller, 2015). Si cet élargissement du champ d'analyse à d'autres acteurs témoigne de la prise en compte du fait que le rival n'est pas la seule partie prenante externe de l'entreprise à jouer un rôle dans sa dynamique concurrentielle (Parmar *et al.*, 2010), il soulève un certain nombre de questions. Cet élargissement est-il justifié ? À quels types d'interactions la dynamique concurrentielle doit-elle s'ouvrir ? Aux interactions avec quelles parties prenantes ? Un élargissement trop important ne risque-t-il pas de faire perdre à la dynamique concurrentielle son identité ? Peut-on encore parler de dynamique « concurrentielle » dès lors que le rôle du rival est minimisé ?

Plus fondamentalement, il apparaît également possible de se demander si la dynamique concurrentielle ne s'est pas fourvoyée dès le départ en associant trop étroitement la stratégie à la rivalité. Alors que d'autres approches de la stratégie ont, elles également, intégré la nature dynamique de la stratégie d'entreprise, que pouvons-nous encore attendre de la dynamique concurrentielle ?

Références :

- Bengtsson, M. et S. Kock (2000), "Coopetition" in business networks – To cooperate and compete simultaneously, *Industrial Marketing Management*, 29 : 5, 411–426.
- Bensebaa, F. (2003), La dynamique concurrentielle : défis analytiques et méthodologiques, *Finance Contrôle Stratégie*, 6 : 1, 5-37.
- Chen, M. J. (2008), Reconceptualizing the competition – cooperation relationship, *Journal of Management Inquiry*, 17 : 4, 288-304.
- Chen, M. J. et I. C. MacMillan (1992), Nonresponse and delayed response to competitive moves : The roles of competitor dependence and action irreversibility, *Academy of Management Journal*, 35 : 3, 359-370.
- Chen, M. J. et D. Miller (1994), Competitive attack, retaliation and performance : An expectancy-valence framework, *Strategic Management Journal*, 15 : 2, 85-102.
- Chen, M. J. et D. Miller (2011), The relational perspective as a business mindset : managerial implications for East and West, *Academy of Management Perspectives*, 25 : 3, 6–18.
- Chen, M. J. et D. Miller (2012), Competitive dynamics : Themes, trends, and a prospective research platform, *The Academy of Management Annals*, 6 : 1, 135-210.
- Chen, M. J. et D. Miller (2015), Reconceptualizing competitive dynamics : a multidimensional framework, *Strategic Management Journal*, 36 : 5, 758-775.
- Ferrier, W. J., K. G. Smith et C. M. Grimm (1999), The role of competitive action in market share erosion and industry, *Academy of Management Journal*, 42 : 4, 372-388.
- Gnyawali, D. R. et R. Madhavan (2001), Cooperative networks and competitive networks and competitive dynamics : a structural embeddedness perspective, *Academy of Management Review*, 26 : 3, 431-445.
- Ketchen, D. J., C. C. Snow et V. L. Hoover (2004), Research on competitive dynamics : recent accomplishments and future challenges, *Journal of Management*, 30 : 6, 779-804.
- Miles, R. E. et C. C. Snow (1978), *Organizational strategy, structure, and process*, New York, NY : McGraw Hill.
- Nalebuff, B. et A. Brandenburger (1996), *La co-opétition : une révolution dans la manière de jouer concurrence et coopération*, Paris : Village Mondial.
- Parmar, B. L., R. E. Freeman, J. S. Harrison, A. C. Wicks, L. Purnell et S. De Colle (2010), Stakeholder theory : the state of the art, *The Academy of Management Annals*, 4 : 1, 403-445.
- Porter, M. E. (1980), *Competitive strategy : techniques for analyzing industries and competitors*, New York, NY : Free Press.
- Smith, K. G., W. J. Ferrier et H. Ndofor (2001), Competitive dynamics research : critique and future directions, in M. A. Hitt, R. E. Freeman & J. S. Harrison (dir.) *The Blackwell handbook of strategic management*, Oxford : Blackwell Publishers, 315-361.

- Smith, K. G., C. M. Grimm et M. J. Gannon (1992), *Dynamics of competitive strategy*, Londres : Sage Publications.
- Tsai, W. (2002), Social structure of 'coopetition' within a multiunit organization : Coordination, competition, and intraorganizational knowledge sharing, *Organization Science*, 13 : 2, 179-190.
- Tsai, W., K-H. Su et M. J. Chen (2011), Seeing through the eyes of a rival : Competitor acumen based on rival-centric perceptions, *Academy of Management Journal*, 54 : 4, 761-778.
- Venkataraman, S., M. J. Chen et I. C. MacMillan (1997), Anticipating reactions : Factors that shape competition responses, in G. S. Day, D. J. Reibstein & R. E. Gunther (dir.) *Wharton on dynamic competitive strategy*, New York, NY : Wiley et Sons, 198-219.

ST-AIMS 04 : MACCA Management

Responsables

Isabelle Vandangeon-Derumez, Université Paris Est Créteil - IAE Gustave Eiffel, Laboratoire de recherche IRG (EA 2354) isabelle.derumez@u-pec.fr

Frédérique Alexandre-Bailly, ESCP Europe alexandre-bailly@escpeurope.eu

Philippe Lépinard, Université Paris Est Créteil, IAE Gustave Eiffel, Laboratoire de recherche IRG (EA 2354), philippe.lepinard@u-pec.fr

Anne-Laure Saives, UQAM saives.anne-laure@uqam.ca

Christelle Théron, Toulouse School of Management, christelle.theron@tsm-education.fr

Mots-clés : Apprentissage, Innovation Pédagogique, Management, Réflexivité, Créativité.

Appel à communication

La transformation pédagogique est, aujourd'hui, au cœur des réflexions stratégiques, politiques et opérationnelles des institutions d'enseignement (Université, écoles). Mais cette transformation pédagogique doit-elle seulement questionner la posture de l'enseignant et sa façon d'atteindre les objectifs d'acquisition de compétences ? Ne doit-elle pas aller plus loin et interroger également les théories et les pratiques que nous enseignons pour développer la responsabilité des managers et les aider à faire face aux enjeux contemporains ? Comment la recherche peut-elle enrichir l'apprentissage des étudiants et des professionnels en formation et, inversement, comment l'innovation dans l'apprentissage ou la pédagogie peut-elle venir enrichir la recherche ? Quelle place les institutions d'apprentissage (Universités, écoles, entreprises, notamment) doivent-elle accorder à cette réflexion ?

Ces questions, au cœur des travaux du GT-AIMS MACCA Management, sont particulièrement sensibles en management stratégique et en théories des organisations, en témoignent **le prix du meilleur article théorique** accordé à la conférence de Dakar pour un article de la ST-AIMS MACCA Management, ainsi que le **numéro spécial de la revue *Finance Contrôle Stratégie*** qui sera consacré en 2020 à ces problématiques (appel à communication à venir).

La ST-AIMS MACCA Management propose donc trois axes de réflexion.

Tout d'abord celui du **contenu des enseignements en management**. En effet, 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, de nouveaux espaces de travail, ou encore l'importance accordée à l'innovation et la créativité. Dans ce contexte se développent de nouvelles pratiques gestionnaires qui transforment le fonctionnement des organisations. Nombre d'auteurs s'accordent d'ailleurs à dire que nous vivons un changement de paradigme en management (Barry & Hansen, 2008). Pour faire face à cette évolution, certains auteurs invitent à replacer les capacités d'apprentissage au cœur du fonctionnement des organisations (Clarke et Clegg, 2000). D'autres attirent notre attention sur le regard critique que nous, enseignants-chercheurs, devrions porter sur les pratiques gestionnaires actuelles des entreprises (Van de Ven, 2013), pour redonner du sens au caractère socialement construit des phénomènes organisationnels et développer « une éthique de l'engagement responsable de l'enseignant-chercheur » (Chanlat, 2015 : 95).

Le deuxième axe concerne **les dispositifs pédagogiques déployés pour faire face aux enjeux** précédents. Ainsi, le monde multiculturel, virtuel et connecté dans lequel évoluent nos étudiants (Serres, 2012), nous invite à repenser nos approches et outils pédagogiques et à réinventer l'apprentissage du management, en général, tout au long de la vie. Ces mutations, liées à la large diffusion des connaissances et des savoirs sur le net, conduisent à interroger la portée (et la pertinence) de nos enseignements en management 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 notamment les outils ludopédagogiques (jeux de simulation, jeux de rôle, jeux de construction, *serious games*, etc.), les méthodes tirées de l'art et du design (écritures créatives, théâtre, performances, photo, vidéo et autres formes de dialogue avec l'art contemporain, les arts du cirque ou les musées, etc.) ou plus largement celles issues d'autres domaines scientifiques (philosophie, histoire, science, etc.). Par exemple, se développent de nouvelles approches de l'apprentissage mobilisant les dernières découvertes issues des neurosciences (Willis, 2008 ; Sousa, 2010 ; Couffe, 2018). Ces démarches innovantes nous amènent à repenser nos enseignements en management, tant sur la forme que sur le fond, pour encourager la réflexivité (Statler, 2014) et la créativité (Edwards et al. 2015) des apprenants. Elles sont également susceptibles d'être questionnées quant à leurs objets ou objectifs d'apprentissage.

Le dernier axe interroge **la légitimité et le rôle des institutions traditionnelles** d'enseignement (universités, écoles) ainsi que leur capacité à se renouveler face aux enjeux contemporains (Pettigrew et Starkey, 2016). Les pédagogies innovantes, qui affectent le cadre institutionnel dans lequel elles interviennent (Rousseau, 2012), sont en mesure de questionner le soutien que leur apportent les institutions. Elles sont également susceptibles de remettre en cause les universités et écoles comme lieux traditionnels d'apprentissage du management (Mintzberg, 2005), pour ouvrir sur d'autres lieux tels que le théâtre, les villes, les musées, les fablab, les espaces de coworking, etc. Il importe aussi d'apprécier comment le positionnement de ces lieux d'apprentissage, traditionnels ou non, affecte le rôle et la place des apprenants dans le processus de construction, d'acquisition et de transmission des savoirs à la fois pratiques et théoriques (Dehler et Welsh, 2013).

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

- le premier, en référence aux mutations sociétales, environnementales et économiques, questionne l'apprentissage et l'enseignement du management stratégique et des théories

des organisations aujourd'hui : **que faut-il enseigner aujourd'hui pour former les managers responsables de demain ?** ;

- le deuxième propose **un examen des dispositifs pédagogiques** (par exemple, la *Ludo-pédagogie*, les *Art-based methods*, etc.), des **supports de l'apprentissage** (*numérique*, *expérience*, etc.), et des **nouvelles approches** (par exemple, neuropédagogie), comme moyens de développer la réflexivité et la créativité des apprenants tout au long de la vie ;
- le troisième questionne le **positionnement des institutions** (universités, écoles, mais aussi organisations au sens large) pour soutenir les enseignants-chercheurs en sciences de gestion et ainsi les aider faire face aux défis contemporains pour former des managers responsables.

En lien avec ces trois axes voici une liste non exhaustive de questions de recherche susceptibles de répondre à l'appel à communication :

- Pourquoi est-il important d'apprendre le management « autrement » ?
- Quel regard porte-t-on sur nos pratiques d'enseignant-chercheur ?
- Quelle pratique gestionnaire doit-on enseigner et quelle responsabilité de l'enseignant-chercheur face aux enjeux sociétaux, écologiques et économiques contemporains ?
- Pourquoi et comment favoriser la pensée critique et réflexive des apprenants ?
- En quoi consistent ces approches et outils créatifs et critiques ?
- Quel(s) effet(s) peut-on attendre de ces nouvelles approches d'apprentissage ?
- En quoi ces dispositifs pédagogiques font-ils la différence ?
- À quels objectifs de formation ou d'acquisition de savoirs et/ou compétences ces méthodes ou programmes innovants répondent-ils ?
- Comment ces méthodes s'intègrent-elles aux différents programmes et cursus de management (formation initiale, MBA, DBA, formation continue, formation professionnelle, etc.) ?
- Comment les institutions d'enseignement (Universités, écoles) peuvent-elles soutenir ce type de démarche ? À quelles fins ?
- Quel est le rôle des institutions comme lieu d'apprentissage (université, entreprise) ?
- Quels lieux alternatifs pour apprendre ?
- Quels liens entre ces différents lieux ?
- Etc.

Références :

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

Alexandre-Bailly, F. 2011. *L'autonomie des individus dans l'entreprise : Regards croisés entre gestion et philosophie*, Sarrebruck : Éditions universitaires européennes.

Alexandre-Bailly, F., Bourgeois, D., Gruere J-P. 2016. *Comportements humains et management*, Paris: Pearson Education. 5e éd.

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

- Amabile, T.M., & Pratt, M.G. 2016. The dynamic componential model of creativity and innovation in organizations: Making progress, making meaning. *Research in Organizational Behavior*, 36, 157-183.
- Antonacopoulou, E. P. 2010. Making the Business School More 'Critical': Reflexive Critique based on Phronesis as a Foundation for Impact. *British Journal of Management*, 21 : 1, 6–25.
- Barry, D. & Hansen, H. 2008. *The SAGE Handbook of New Approaches in Management and Organization*, London, Thousand Oaks, Calif.: Sage Publications.
- Chanlat J-F. 2015. Les sciences de gestion face aux grands constats socioéconomiques contemporains : pour une éthique de l'engagement responsable du chercheur. In Dietrich. A, Pigeyre. F et Vercher-Chaptal. C. *Dérives et perspectives de la gestion : échanges autour des travaux de Julienne Brabet*. Paris : Septentrion Presses Universitaires. 95-118.
- 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.
- Clark, B.R. 1997. The Modern Integration of Research Activities with Teaching and Learning. *Journal of Higher Education*, 68 : 3, 241-255.
- Clarke, T. & Clegg, S. 2000. Management paradigms for the new millennium. *International Journal of Management Reviews*, 2 : 1, 45-64.
- Couffe C. 2018. Comment les sciences cognitives peuvent contribuer à améliorer l'enseignement, *The Conversation*, 2 février 2018
- 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.
- Dehler, G.H. & Welsh, M.A. 2013. Against Spoon-Feeding. For Learning. Reflections on Students Claims to Knowledge. *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.
- 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.
- Edwards, G., Elliott, C., Iszatt-White, M., & Schedlitzki, D. 2015. Using Creative Techniques in Leadership Learning and Development: An Introduction. *Advances in Developing Human Resources*, 17 : 3, 279-288.
- Garvin, D. A. 2007. Teaching executives and teaching MBA's: reflections on the case method. *Academy of Management Learning & Education*, 6 : 3, 364-374.
- Hahn, C., Alexandre-Bailly, F., Geay, A., Vignon, C. 2008. *Former les managers : Quand l'alternance s'invite dans le débat*. Paris : Vuibert.
- Henkel, M. 2004. La relation enseignement-recherche. *Politiques et gestion de l'enseignement supérieur*, 2 : 16, 21-36.
- Jenkins, A., Breen, R., Lindsay R. 2003. *Reshaping Teaching in Higher Education: Linking Teaching with Research*. Londres : Kogan Page.

- 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.
- Kuyken, K., Ebrahimi, M. et Saives, A.-L. 2018. Towards a taxonomy of intergenerational knowledge transfer practices: Insights from an international comparison (Germany – Quebec). *The Learning Organization*, 25 : 2, 81–91.
- 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.
- Mintzberg, H. 2005. Une formation flexible nourrie de l'expérience. *L'Expansion Management Review*, 117 : 2, 44-57.
- Parmentier, G., Szostak, B.L et Rüling, C.C. 2017. Créativité organisationnelle : quels enjeux en management stratégique dans un contexte mondialisé ? *Management International*, 22(1).
- Pettigrew, R.A. & Starkey, K. 2016. From the Guest Editors: The Legitimacy and Impact of Business Schools-Key Issues and a Research Agenda. *Academy of Management Learning and Education*, 15 : 4, 649-664.
- Rousseau, D. 2012. Designing a Better Business School: Channeling 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.
- Saives, A.-L., Ebrahimi, M., Holford, W. D. et Bédard, M. G. 2017. *Le management réhumanisé : le travail de manager à l'épreuve du réel*. Montréal : Chenelière éducation.
- Serres, M. 2012. *Petite Poucette*. Paris, Le Pommier, coll. « Manifestes ».
- Sinclair, A. 2007. Teaching Leadership Critically to MBAs: Experiences From Heaven and Hell. *Management Learning*, 38 : 4, 458-472.
- Schieb-Bienfait, N., Saives, A.-L., Charles-Pauvers, B., Emin, S. et Morteau, H. 2018. Grouping or Grounding? Cultural District and Creative Cluster Management in Nantes, France. *International Journal of Arts Management*, 20 : 2, 71–84.
- Sousa, D.A. (ed.).2010. *Mind, Brain & Education : Neuroscience Implications for the Classroom*, 1st Edition, Solution Tree Press, 313 p.
- Statler, M., 2014. Developing wisdom in a business school? Critical reflections on pedagogical practice. *Management Learning*, 45 : 4, 397-417.
- 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.S. & Statler, M. 2014. Material Matters. Increasing Emotional Engagement in Learning. *Journal of Management Education*, 38 : 4, 586-607.

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.

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.

Van de Ven, A.H. 2013. *Engaged Scholarship: A guide for organizational and social research*. Oxford: Oxford University Press.

Willis, J. 2008. How your Child Learns Best: Brain-friendly Strategies You Can Use to Ignite Your Child’s Learning and Increase School Success, *Sourcebooks Inc.*, 336 p.

ST-AIMS 05 : Stratégies digitales en management de la santé

Responsables

Étienne Minvielle (École Polytechnique, i3-CRG-CNRS) – etienne.minvielle@polytechnique.edu

Roxana Ologeanu-Taddei (Université de Montpellier/Polytech, MRM) – roxana.ologeanu-taddei@umontpellier.fr

Julien Cloarec (Université Toulouse Capitole/Toulouse School of Management, TSM-Research-CNRS) – julien.cloarec@tsm-education.fr

Nour Alrabie (Université Toulouse Capitole/Toulouse School of Management, TSM-Research-CNRS) – nour.alrabie@tsm-education.fr

Mots-clés : e-santé – stratégie digitale – innovations technologiques

Appel à communication

L'e-santé englobe un ensemble d'innovations technologiques (e.g., télémédecine, IA et algorithmes, dispositifs médicaux) qui annoncent une transformation profonde des systèmes de prestation de soins. Bien qu'il y ait de nombreuses raisons d'envisager d'importantes améliorations en termes de qualité des soins et d'efficacité, leur processus de mise en œuvre révèle également des obstacles inattendus et des conséquences imprévues. Parmi eux, on peut citer la réticence des patients pour les adopter, les stratégies de pouvoir des professionnels de santé qui limitent leur utilisation efficace et l'absence d'une méthode robuste pour évaluer leur valeur ajoutée. Basé sur des études empiriques et théoriques, cette ST-AIMS vise à développer une analyse des barrières et des leviers lors de la mise en œuvre de stratégies digitales en santé, en France. Elle pourra ainsi documenter ces transformations qui ont déjà donné lieu à de nombreuses études empiriques dans la littérature internationale.

A titre indicatif, les contributions attendues pourront notamment comporter des éléments de réflexion sur les points suivants :

- Diffusion et adoption des nouvelles technologies/pratiques médicales (Angst, Agarwal, Sambamurthy, & Kelley, 2010; Béjean, Kletz, Moisdon, & Sicotte, 2015; Habib, Béjean, & Dumond, 2017; Vitari & Ologeanu-Taddei, 2018)
- Rôle de la technologie dans la performance des professionnels de santé (Bhargava & Mishra, 2014; Habib, Yatim, & Sebai, 2019)
- E-santé et personnalisation des soins (Minvielle, 2018; Minvielle, Waelli, Sicotte, & Kimberly, 2014)
- Big Data et intelligence artificielle en santé (Ologeanu-Taddei & Paré, 2017)
- Préoccupation des parties prenantes quant à la collecte, le stockage et l'utilisation des données de santé (Li & Qin, 2017)

- Concilier personnalisation de la médecine et vie privée des patients (Cloarec & Alrabie, 2018)
- Fuites de données médicales (Cloarec & Alrabie, 2019)
- Investissement dans la sécurité informatique des organisations de santé (Angst, Block, D’Arcy, & Kelley, 2017; Kwon & Johnson, 2014)
- Adoption de l’e-santé par les patients (Dumez & Minvielle, 2017)

Références :

- Angst, C. M., Agarwal, R., Sambamurthy, V., & Kelley, K. (2010). Social Contagion and Information Technology Diffusion: The Adoption of Electronic Medical Records in U.S. Hospitals. *Management Science*, 56(8), 1219–1241. <https://doi.org/10.1287/mnsc.1100.1183>
- Angst, C. M., Block, E. S., D’Arcy, J., & Kelley, K. (2017). When Do IT Security Investments Matter? Accounting for the Influence of Institutional Factors in the Context of Healthcare Data Breaches. *MIS Quarterly*, 41(3), 893–916. <https://doi.org/10.25300/MISQ/2017/41.3.10>
- Béjean, M., Kletz, F., Moisdon, J.-C., & Sicotte, C. (2015). Informatisation incrémentale ou de rupture? Le cas du dossier patient hospitalier. *Journal de Gestion et d’Économie Médicales*, 33(7), 445–467. <https://doi.org/10.3917/jgem.157.0445>
- Bhargava, H. K., & Mishra, A. N. (2014). Electronic Medical Records and Physician Productivity: Evidence from Panel Data Analysis. *Management Science*, 60(10), 2543–2562. <https://doi.org/10.1287/mnsc.2014.1934>
- Cloarec, J., & Alrabie, N. (2018). The Personalization-Privacy Paradox in eHealth. *34th European Health Management Association Annual Conference*. Budapest, Hungary.
- Cloarec, J., & Alrabie, N. (2019). Electronic Medical Records: For Good or Ill? Data Breaches in the US Healthcare Ecosystem. *35th European Group for Organizational Studies Colloquium*. Edinburgh, UK.
- Dumez, H., & Minvielle, É. (2017). L’e-santé rend-elle la démocratie sanitaire pleinement performative? *Systèmes d’Information & Management*, 22(1), 9–37. <https://doi.org/10.3917/sim.171.0009>
- Habib, J., Béjean, M., & Dumond, J.-P. (2017). Appréhender les transformations organisationnelles de la santé numérique à partir des perceptions des acteurs. *Systèmes d’Information & Management*, 22(1), 39–69. <https://doi.org/10.3917/sim.171.0039>
- Habib, J., Yatim, F., & Sebai, J. (2019). Analyse des facteurs influençant l’émergence des pratiques de télémédecine : le cas des Maisons de Santé en France. *Systèmes d’Information & Management*, 24(1), 47–85. <https://doi.org/10.3917/sim.191.0047>
- Kwon, J., & Johnson, M. E. (2014). Proactive Versus Reactive Security Investments in the Healthcare Sector. *MIS Quarterly*, 38(2), 451–471. <https://doi.org/10.25300/MISQ/2014/38.2.06>
- Li, X.-B., & Qin, J. (2017). Anonymizing and Sharing Medical Text Records. *Information Systems Research*, 28(2), 332–352. <https://doi.org/10.1287/isre.2016.0676>
- Minvielle, E. (2018). Toward Customized Care Comment on “(Re) Making the Procrustean Bed? Standardization and Customization as Competing Logics in Healthcare.” *International Journal of Health Policy and Management*, 7(3), 272–274.

<https://doi.org/10.15171/ijhpm.2017.84>

Minvielle, E., Waelli, M., Sicotte, C., & Kimberly, J. R. (2014). Managing Customization in Health Care: A Framework Derived from the Services Sector Literature. *Health Policy*, 117(2), 216–227. <https://doi.org/10.1016/j.healthpol.2014.04.005>

Ologeanu-Taddei, R., & Paré, G. (2017). Technologies de l'information en santé : un regard innovant et pragmatique. *Systèmes d'Information & Management*, 22(1), 3–8. <https://doi.org/10.3917/sim.171.0003>

Vitari, C., & Ologeanu-Taddei, R. (2018). The Intention to Use an Electronic Health Record and Its Antecedents Among Three Different Categories of Clinical Staff. *BMC Health Services Research*, 18(1), 194–203. <https://doi.org/10.1186/s12913-018-3022-0>

ST-AIMS 06 : Innovation et organisations au cœur des mutations du système

Responsables

MICHEL Sophie, Université de Strasbourg, EM Strasbourg, HUMANIS, sophie.michel@em-strasbourg.eu

GARREAU Lionel, Université Paris-Dauphine, PSL, lionel.garreau@dauphine.fr

SALEILLES Séverine, Université Claude Bernard Lyon 1, LSAF, severine.saleilles@univ-lyon1.fr

VALIORGUE Bertrand, Université Clermont Auvergne, CLerMa, bertrand.valiorgue@uca.fr

Mots-clés : Système Alimentaire, Organisation, Innovation, Stratégie, Action collective

Appel à communication

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 (Moore, 2015). Ces dissociations sont interrogées aujourd'hui à la suite de scandales alimentaires (Labatut, Munro, et Desmond 2016) 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, les citoyens et les acteurs de l'agro-alimentaire se positionnent individuellement ou collectivement pour repenser le système alimentaire à partir de nouvelles formes organisationnelles, de pratiques innovantes et responsables (Busch, 2010).

La ST-AIMS de 2018 « les mutations du système alimentaire au prisme du management » est alors renouvelée pour renforcer l'engagement de la recherche francophone et ses contributions aux problématiques managériales et organisationnelles rencontrées par les acteurs du système alimentaire. Si les transformations du système alimentaire et la mise en place d'alternatives aux

pratiques mondialisées et industrialisées ont été explorées au prisme des évolutions macroéconomiques et sociopolitiques (Deverre et Lamine 2010), les sciences de gestion ont un rôle important à jouer pour éclairer les problématiques organisationnelles, gouvernementales et stratégiques qui accompagnent ces mutations

Ces mutations s'accompagnent en effet du renouvellement des acteurs et formes organisationnelles. 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 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 d'organisations alternatives (Parker et al., 2007) et de controverses. Toutes ces 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 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 (Michel et al. 2018). Pour ce faire, ces acteurs ont opéré des transformations majeures pour participer à la mise en place d'un système qualité et d'une distribution (re)localisée en réponse aux effets du système alimentaire dominant mondialisé et industrialisé. En amont de la distribution, les organisations agricoles sont au cœur des mutations vers un système alimentaire durable dans un contexte de changement climatique totalement inédit. Face aux effets du changement climatique et l'entrée dans l'anthropocène, ces organisations vont devoir repenser leurs business models, renforcer les capacités d'innovation et développer une forme de résilience pour s'insérer dans un environnement naturel porteur de nouveaux risques et un environnement socio-économique toujours plus sensible à la qualité de l'alimentation (Meuwissen et al., 2019; Stone et Rahimifard, 2018)

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). Les recherches en sciences de gestion permettent d'appréhender les dynamiques organisationnelles (Le Velly, Le Grel, et Dufeu, 2016) au regard des démarches d'innovation - sociale (Chiffolleau et Paturel 2016), organisationnelle ou technologique (Gundling, 2014 ; Labatut et al., 2011) - des actions collectives et de coopération (Filippi, Frey, et Mauget, 2008 ; Mauget, 2008 ; Roux, 2015) ou encore des pratiques éthique et de développement durable (Beacham 2018; Bocquet, 2015) dans lesquelles s'inscrivent les initiatives alimentaires dites 'alternatives' (Deverre et Lamine 2010, Le Velly, 2017). Les travaux existants ont mis en évidence l'apport de nombreux concepts et théories pour mener ces recherches : partition des ressources (Sikavica & Pozner, 2013), idéologie et légitimité (Hiatt et Park, 2013 ; Press et al., 2014), travail institutionnel (Lanciano et Saleilles 2011; Michel et al., 2019), coûts de transaction (Roux, 2015), routines (Labatut et al., 2011) et praxis (Beacham, 2018).

Face aux enjeux stratégiques et sociaux liés au système alimentaire et à ses évolutions, cette ST-AIMS 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 ST-AIMS 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 (en français ou en anglais) 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 :

L'alimentation et l'agriculture comme espace d'innovation

- Les nouvelles formes d'organisation de la distribution ou de la production
- Réseaux et système alimentaire territorialisé
- La création, le partage ou la captation de valeur
- Les nouveaux Business Models de l'alimentaire
- Les choix de gouvernance et de formes organisationnelles alternatives
- La conception et la diffusion d'innovations économiques, organisationnelles et sociales
- La montée en puissance des TIC et du big data dans l'agriculture
- Le management renouvelé des exploitations et coopératives agricoles
- Les modes de financement des acteurs de la filière

Le rôle des organisations face aux mutations des systèmes alimentaires :

- Les liens avec le contexte institutionnel et les acteurs hors-marché
- L'influence des mouvements sociaux sur le système
- Les relations inter-organisationnelles et les stratégies collectives au cœur du changement
- L'émergence et la gestion des controverses, tensions et paradoxes
- La gestion des problématiques de légitimité pour les acteurs
- 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
- Le développement durable, la RSE et le management éthique des entreprises agro-alimentaires
- Les liens avec le territoire et l'histoire
- L'impact du changement climatique sur le positionnement et l'accès aux ressources

Références :

- Acquier, A., & Ouahab, A. (2016). 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, 1419-40.
- Beacham J. (2018). Organising Food Differently: Towards a More-than-Human Ethics of Care for the Anthropocene. *Organization*, 25 : 4, 533-49.
- 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.
- Bonneuil, C., & Fressoz, J.-B. (2013). *L'événement Anthropocène: la Terre, l'histoire et nous*. Paris: Seuil
- Busch, L. (2010). Can fairy tales come true? The surprising story of neoliberalism and world

- agriculture. *Sociologia Ruralis*, 50 : 4, 331-351.
- Chiffolleau Y., & Dominique P. (2016). Les circuits courts alimentaires « pour tous », outils d'analyse de l'innovation sociale. *Innovations* 2, 50, 191-210.
- Deverre, C., & Lamine C. (2010). Les systèmes agroalimentaires alternatifs. Une revue de travaux anglophones en sciences sociales. *Economie Rurale*. 317 (Mai/juin): 57-73.
- Elmes M.B. (2016). Economic Inequality, Food Insecurity, and the Erosion of Equality of Capabilities in the United States, *Business & Society*, 1-30
- 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.
- 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.
- 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, É., & Saleilles. S. (2011). Le travail institutionnel du mouvement des Amap ». *Revue française de gestion*, 217 : 8, 155-72.
- Le Velly, R, Le Grel L., & Dufeu I. (2016). Les systèmes alimentaires alternatifs peuvent-ils se développer commercialement sans perdre leur âme? Analyse de trois agencements marchands. *Economie Rurale*, 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.
- 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, F Saucède, C Pardo, & H Fenneteau (2019). Business Interaction and Institutional Work: When Intermediaries Make Efforts to Change Their Position, *Industrial Marketing Management*, 80, 266-279
- Meuwissen, M. P., Feindt, P. H., Spiegel, A., Termeer, C. J., Mathijs, E., de Mey, Y., & Urquhart, J. (2019). A framework to assess the resilience of farming systems. *Agricultural Systems*, 176, 102656.
- Moore, J. W. (2015). Cheap food and bad climate: From surplus value to negative value in the capitalist world-ecology. *Critical Historical Studies*, 2 : 1) 1-43.
- Parker, M., Fournier, V., & Reedy, P. (2007), *The dictionary of alternatives: utopianism and organization*. London: Zed Books.
- 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
- Steffen, W., Grinevald, J., Crutzen, P., & McNeill, J. (2011). The Anthropocene: conceptual and historical perspectives. *Philosophical Transactions of the Royal Society*, 369: 1938, 842-867.
- Stone, J., & Rahimifard, S. (2018). Resilience in agri-food supply chains: A critical analysis of the literature and synthesis of a novel framework. *Supply Chain Management: An International Journal*, 23: 3, 207-23.

ST-AIMS 07 : L'anticipation comme pratique (anticipation-as-practice)

Responsables

Thomas Gauthier (Haute école de gestion de Genève, Centre de recherche appliquée en gestion) – thomas.gauthier@hesge.ch

Fabrice Roubelat (Université de Poitiers - IAE, CEREGE EA 1722) – fabrice.roubelat@univ-poitiers.fr

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

Mots-clés : anticipation – strategy-as-practice – transition – prospective - innovation

Appel à communication

La session thématique « L'anticipation comme pratique » a pour objectif de questionner le champ de recherche émergent de l'anticipation (Poli, 2017, Miller, 2018) sous l'angle des enjeux organisationnels posés par la *strategy-as-practice*. Cette session a pour vocation de proposer un lieu d'échange pour les chercheurs explorant les différentes facettes des pratiques d'anticipation stratégique dans les organisations, qu'il s'agisse de prospective, de gestion des risques ou de gestion du changement et des processus de transformation. Autour du concept d'anticipation, la session « L'anticipation comme pratique » questionne le rapport au futur des organisations, non seulement pour la conceptualisation de stratégies à long, voire très long terme mais aussi pour la gestion de futurs éphémères. Aussi, les pratiques d'anticipation renvoient d'une part aux différents champs de recherche sur le futur (Sardar, 2010) et d'autre part à la mise en question des multiples temporalités des stratégies des organisations.

Depuis les travaux fondateurs de la *strategy-as-practice* (Whittington 1996, Johnson, Langley, Melin et Whittington, 2007, Langley, 2015), la recherche en management stratégique s'est enrichie de nouvelles questions qui portent sur les pratiques des acteurs de la stratégie, stratèges et stratégestes. Chemin faisant, ce domaine d'investigation s'est structuré autour de cinq questions de recherche présentées par Linda Rouleau (Rouleau, 2013) : comment les managers et autres agents concernés conçoivent-ils des stratégies ? Comment utilisent-ils les outils de la stratégie ? Comment mettent-ils en œuvre les stratégies ? Comment les pratiques organisationnelles contribuent-elles à façonner un avantage concurrentiel ? Comment les discours sur la stratégie façonnent-ils les managers et les organisations ? Ce sont ces différentes questions que cette session thématique propose d'explorer sous l'angle du rôle de l'anticipation dans le management stratégique des organisations, qu'elles soient publiques ou privées, dans un contexte de questionnement des recherches fondées sur les pratiques (Gherardi, 2017, 2019).

S'intéresser spécifiquement au concept d'anticipation, tout en précisant et en cherchant à apporter des éléments de réponses aux cinq questions présentées par Rouleau (2013) pourrait contribuer à générer des connaissances théoriques et pratiques pour les chercheurs et les praticiens qui tous, à leur manière, s'efforcent de penser et d'agir dans un environnement de plus en plus incertain et turbulent, voire fragmenté (Wright et Cairns, 2011). Ainsi, l'agent deviendrait l'acteur capable de façonner de nouveaux outils et processus stratégiques au service d'un avenir souhaitable et concerté, mais aussi souvent mouvant et surprenant (Burt, 2007). Parallèlement au développement de la perspective *strategy-as-practice*, les recherches en prospective ont elles aussi mis l'accent sur le rôle des acteurs et des parties prenantes dans les processus d'anticipation et les processus de changements (Wangel, 2011), sur l'importance de leur engagement (Cairns, Ahmed, Mullett et Wright, 2013), ainsi que sur les processus de prise de pouvoir par les parties prenantes (Bourgeois, Penunia, Bisht et Boruk, 2017). Tout autant que les organisations, les praticiens de la stratégie apparaissent ainsi comme des acteurs du futur, mêlant anticipation, créativité, innovation et management stratégique. Au côté des travaux centrés sur le développement d'outils d'anticipation, les recherches sur cette fabrique de l'anticipation constituent un domaine à part entière interrogeant le fonctionnement et les dysfonctionnements de ces pratiques, ainsi que leur intérêt pour les organisations (Rohrbeck et Kum, 2018).

Les théories et les pratiques organisationnelles questionnent le niveau de prévisibilité et d'ordre et posent la problématique de la gestion d'un inattendu qui n'aurait pas été anticipé (Weick et Sutcliffe, 2007). En conséquence, les processus d'élaboration de stratégies se trouvent à l'origine de paradoxes qui conduisent les organisations à rechercher la conformité tout en incitant les individus à la créativité. Pendant ce temps, les progrès théoriques et empiriques dans le champ des sciences de la complexité ont permis de mieux comprendre de nombreux systèmes sociaux tels que les marchés, les industries, les communautés. Ainsi, ces systèmes complexes peuvent développer des comportements émergents et imprévisibles, des scénarios multiples en perpétuelle transformation, dont les enjeux constituent autant de pistes de recherche pour l'analyse des pratiques et théories d'anticipation (Fuller, 2018).

L'émergence de stratégies et de comportements innovants n'est pas sans conséquences pour les paradigmes stratégiques des organisations, que l'anticipation conduit à remettre en question de différentes manières (Wayland, 2019). Recourir consciemment à l'imagination et à l'exploration de plusieurs futurs possibles a pour objectif de permettre aux managers d'appréhender leur environnement à travers autant de lentilles conceptuelles différentes et, partant, de percevoir et de faire sens de configurations inédites, porteuses de nouveaux paradigmes. Derrière les méthodologies, tels les scénarios, qui sous-tendent certaines pratiques d'anticipation, ce sont les processus de transformation permanente de la fabrique de la stratégie qu'il s'agit d'explorer, sous l'angle notamment des problématiques de transition, de transformation organisationnelle, de développement durable etc.

Les organisateurs de la session thématique "l'anticipation comme pratique" invitent les chercheurs intéressés à soumettre des articles en lien avec la dimension anticipatrice de la perspective *strategy-as-practice*. Les travaux théoriques comme les recherches empiriques seront reçus avec intérêt. Les recherches pourront porter sur des organisations privées, associatives ou publiques (administrations, collectivités territoriales notamment) à différents niveaux : secteurs, organisations, groupes et communautés, territoires, individus (décideurs, managers, entrepreneurs, consultants).

Les soumissions pourront en particulier s'inscrire dans les thématiques suivantes (liste non limitative) :

- temporalité des processus d'anticipation,

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

Références :

- Bourgeois, R., Penunia E., Bisht S., Boruk D. (2017), Foresight for all: Co-elaborative scenario building and empowerment, *Technological Forecasting and Social Change*, 124, 178-188.
- Burt, G. (2007), Why are we surprised at surprises? Integrating disruption theory and system analysis with the scenario methodology to help identify disruptions and discontinuities, *Technological Forecasting and Social Change*, 74:6, 731-749.
- Cairns, G, I. Ahmed, J. Mullett, G. Wright (2013), Scenario method and stakeholder engagement: Critical reflections on a climate change scenarios case study, *Technological Forecasting and Social Change*, 80:1, 1-10
- Fuller T. (2018), *Anticipation and the normative stance*, in Roberto Poli (Ed.), *Handbook of Anticipation*, Springer, Cham.
- Gherardi, S. (2017), La théorie de la pratique serait-elle à court de carburant ?, *Revue d'anthropologie des connaissances*, 11 :2), 165-176
- Gherardi, S. (2019), *How to Conduct a Practice-based Study: Problems and Methods*, Edward Elgar Publishing, Cheltenham, 2e édition.
- Johnson, G., Langley, A., Melin, L. et R. Whittington (2007), *Strategy as Practice. Research Directions and Resources*, Cambridge: Cambridge University Press.
- Langley, A. (2015), The ongoing challenge of developing cumulative knowledge about strategy as practice, in D. Golsorkhi, L. Rouleau, D. Seidl & E. Vaara (dir.), *Cambridge Handbook of Strategy as Practice*, Cambridge: Cambridge University Press, 111-127.
- Miller, R. (2018), *Transforming the future. Anticipation in the 21st century*, Routledge, Oxon.
- Poli, R. (2017), *Introduction to Anticipation Studies*, Dordrecht: Springer.
- Poli, R. (Ed.) (2018), *Handbook of Anticipation*, Cham: Springer.
- Rohrbeck, R., M. E. Kum (2018), Corporate foresight and its impact on firm performance: A longitudinal analysis, *Technological Forecasting and Social Change*, 129, 105-116
- Rouleau, L. (2013), Strategy-as-practice research at a crossroads, *M@n@gement*, 16(5), 547-565.
- Sardar, Z. (2010), The namesake: futures; futures studies; futurology; futuristic; foresight – what's in a name?, *Futures*, 42:1, 177-184.

- Wangel J. (2011), Change by whom? Four ways of adding actors and governance in backcasting studies, *Futures*, 43:8, 880-889.
- Wayland, R. (2019), Three senses of paradigm in scenario methodology: A preliminary framework and systematic approach for using intuitive logics scenarios to change mental models and improve strategic decision-making in situations of discontinuity, *Technological Forecasting and Social Change*, 146, 504-516
- Weick, K.E., K. M. Sutcliffe (2007), *Managing the unexpected*, Wiley, San Francisco.
- Whittington, R. (1996), Strategy as Practice, *Long Range Planning*, 29:5, 731-735.
- Wright G., G. Cairns (2011), *Scenario thinking: practical approaches to the future*, Palgrave Macmillan, Basingstoke.

ST-AIMS 08 : Innovation ouverte & PME

Responsables

Romain Gandia, Univ. Savoie Mont-Blanc, IREGÉ, romain.gandia@univ-smb.fr

Véronique Schaeffer, Univ. Strasbourg, BETA, schaeffer@unistra.fr

Guy Parmentier, Univ. Grenoble Alpes, CERAG, guy.parmentier@univ-grenoble-alpes.fr

Elodie Gardet, Univ. Savoie Mont-Blanc, IREGÉ, elodie.gardet@univ-smb.fr

Mots-clés : innovation ouverte, PME, processus, organisation, stratégie

Appel à communication

Alors que la majorité des travaux sur l'innovation ouverte (IO) se concentre sur les grandes entreprises (Appleyard et Chesbrough, 2017), notamment dans le secteur des hautes technologies, le cas spécifique des PME est négligé (Popa, Soto-Acosta et Martinez-Conesa, 2017). Pourtant, les PME font l'objet d'un soutien croissant de la part des politiques publiques européennes et locales, qui encouragent activement le développement de l'innovation collaborative pour accroître la croissance économique. Les PME sont des acteurs importants de notre économie et l'IO semble une voie naturelle pour ces entreprises car leurs ressources généralement limitées impliquent inévitablement le recours à des stratégies collaboratives. Pour soutenir l'IO dans les PME, il est donc essentiel de mieux comprendre (1) les facteurs explicatifs de leur décision d'innover de manière ouverte, (2) le processus mis en œuvre pour gérer l'IO et les éléments internes et externes (leviers et freins) l'influençant et (3) la dynamique d'évolution de l'IO et de son processus (trajectoire) ainsi que les conséquences sur l'organisation et sa performance.

L'IO se définit comme un processus d'innovation distribué, qui exploite des flux de connaissances tant internes qu'externes, afin d'innover à l'intérieur et à l'extérieur des frontières organisationnelles de l'entreprise (Chesbrough et Bogers, 2014). L'intérêt principal de l'OI réside dans la combinaison de (1) l'ouverture externe, afin d'acquérir et profiter de ressources et connaissances externes pour innover mais également dans (2) l'ouverture interne, afin d'optimiser et renouveler les ressources et connaissances internes en vue d'innover (Chesbrough, 2017). Ces deux types d'ouverture de l'innovation reposent sur trois types de processus : inside-out, outside-in et mix (Chesbrough, Vanhaverbeke et West, 2014). Au-delà

d'être bénéfique pour l'entreprise, l'IO contribue également à façonner des écosystèmes en favorisant la co-création de valeur entre entreprises et secteurs d'activité (Bogers, Chesbrough et Moedas, 2018). L'IO est donc un concept multi-niveaux qui dépasse le seul périmètre de l'entreprise pour s'étendre jusqu'à l'écosystème, l'industrie et la société (Bogers *et al.*, 2017). Toutefois, sa mise en œuvre, sa gestion et ses spécificités au sein des PME restent encore mal comprises.

Les contributions des recherches s'intéressant aux PME montrent l'importance des partenaires (Theyel, 2013), du type de collaboration (par ex. Theyel, 2013, Van de Vrande, De Jong & De Rochemont, 2009) et du réseau (Xiaobao, Wei et Yuzhen, 2013) dans l'accès à l'IO. D'autres recherches insistent sur l'importance des mesures de performance de l'IO (par ex. Fu, 2012 ; Spithoven, Vanhaverbeke et Roijackers, 2013) dans sa gestion et son développement. D'autres chercheurs ont également identifié et étudié certains facilitateurs à l'IO au sein des PME (p. ex. réseau, profil des partenaires, transfert des connaissances, compétences technologiques, gestion de la PI, R-D externe, communautés d'utilisateurs) et certains obstacles (p. ex. culture, financement et coûts, résistance au changement, manque de ressources, trop grande ouverture) (Chesbrough *et al.*, 2014 ; Kim et Park, 2010 ; Popa *et al.*, 2017 ; Van de Vrande *et al.*, 2009) mais sans être complètement exhaustif. En effet, aucune approche globale ne permet de cerner et d'analyser l'ensemble des leviers et des freins au processus d'IO, ni leur possible variation et évolution au cours du temps. De plus, les comparaisons entre PME de différents secteurs, comme celles des économies nouvelles (économie circulaire, économie collaborative, économie sociale et solidaire, etc.) sont encore trop rarement effectuées. Plus généralement, les recherches actuelles ne fournissent pas de modèle explicatif de l'IO adapté aux PME, que ce soit au niveau des antécédents, du fonctionnement, de la dynamique et des conséquences.

En tant que concept multi-niveaux (Bogers *et al.*, 2017), l'IO offre des possibilités d'études multiples qui peuvent enrichir considérablement la compréhension de ce phénomène dans le cas spécifique des PME. En effet, l'IO peut être étudiée au sein même de l'entreprise, au niveau des pratiques, des acteurs, du processus, de l'organisation ou encore de la stratégie. L'analyse peut être prolongée au-delà des frontières organisationnelles, en étudiant le rôle des partenaires, de l'espace (tiers-lieux), du temps (dynamique d'évolution), du réseau, des politiques publiques ou encore des écosystèmes. Cette approche multi-niveaux est source de richesse car elle permet de combiner des angles d'analyse différents mais complémentaires, qui améliorent la compréhension d'un phénomène observable. Pour ces raisons, nous souhaitons articuler ce ST-AIMS autour de la notion de « **transversalité** », afin de réunir des contributions multiples et diversifiées, aussi bien qualitatives que quantitatives, exploratoires ou confirmatoires, centrées sur l'étude de l'IO au sein des PME.

L'objectif de cette session thématique est d'améliorer la compréhension de la dynamique d'IO dans le cas spécifique des PME, depuis la décision d'adoption, jusqu'aux modalités d'évolution du processus d'innovation ouverte et des décisions stratégiques et tactiques qui structurent cette trajectoire et en font sa spécificité. Ainsi, nous proposons dans cette ST-AIMS trois objectifs permettant d'explorer trois axes :

- (1) l'adoption d'une démarche d'innovation ouverte et les facteurs déclencheurs de cette décision,
- (2) le choix du (des) processus d'IO, leur mise en œuvre les éléments internes et externes l'influençant (leviers et freins),
- (3) la dynamique d'évolution de l'IO et de son processus (trajectoire) et les conséquences sur l'organisation et sa performance.

AXE 1 : Comprendre la décision d'innover de manière ouverte et les facteurs déclencheurs au sein des PME

Quelque soit le type d'entreprise, la décision d'adopter l'IO n'est pas sans conséquence pour les pratiques, l'organisation, le management, la stratégie et l'environnement. Dans cette perspective, il devient urgent de mieux comprendre les facteurs explicatifs de la décision des PME d'innover de manière collaborative ou en faisant appel à des sources externes de connaissances. Ce premier axe permet donc d'envisager les possibilités d'études suivantes (liste non exhaustive) :

- Les facteurs d'adoption de l'IO pour le cas spécifique des PME,
- Les conséquences multi-niveaux de la décision d'adopter l'IO pour les PME,
- L'impact de la cohérence/incohérence de la démarche d'IO avec la stratégie initiale de la PME,
- Le rôle du temps dans la transformation de la décision d'adoption de l'IO à la mise sa œuvre concrète,
- De même, la nature volontariste ou déterministe de l'adoption de l'IO mériterait d'être étudiée, y compris le détail du processus décisionnel.

AXE 2 : Comprendre le processus d'IO et ses leviers et freins au sein des PME

La compréhension de l'IO au sein des PME manque cruellement d'analyse processuelle. Bien que certains travaux de référence mettent en évidence le fonctionnement de processus spécifiques (processus *inside-out*, *outside-in* et *mix*, Chesbrough *et al.*, 2014), les analyses se focalisent davantage sur les étapes clés de ces processus et sur les résultats en matière d'IO dans les grandes entreprises. Dès lors, les questions d'adoption de ces processus par les PME, leur organisation à l'intérieur et à l'extérieur des frontières de l'entreprise, leur management, les configurations de leviers et freins, ainsi que leurs conséquences plus larges pour l'organisation restent sous étudiées. Ce deuxième axe permet ainsi d'explorer plusieurs pistes de recherche potentielles (liste non exhaustive) :

- Les leviers et freins à la mise en place du(des) processus d'IO dans les PME,
- Les modèles organisationnels et de management adaptés aux PME pour orchestrer les étapes du(des) processus d'IO,
- Le rôle des technologies numériques dans la conduite du(des) processus d'IO,
- L'architecture et le(s) type(s) de réseau(x) dans la conduite du(des) processus d'IO,

- La notion de frontière pourrait également être étudiée afin de comprendre les contours du(des) processus d'IO avec les acteurs externes.

AXE 3 : Comprendre la trajectoire d'évolution du processus d'IO et ses conséquences au sein des PME

Une des grandes limites contemporaines de l'IO, en particulier pour les PME, reste le manque de compréhension de sa dynamique d'évolution. En effet, au-delà de la vision essentiellement statique proposée par la plupart des recherches, il est désormais important de prendre en compte la nature dynamique et multi-niveaux de l'IO (Bogers *et al.*, 2017). Cette nature implique inévitablement des évolutions, changements et variations au cours du processus d'IO, sur les leviers et freins à l'IO et sur les conséquences à long terme pour l'organisation. Le rapport au temps étant particulier pour le cas des PME (tension permanente entre les objectifs à court terme et la vision à long terme), plusieurs pistes d'études peuvent être envisagées (liste non exhaustive) :

- Les antécédents d'une trajectoire d'IO, y compris du changement de trajectoire,
- Les capacités indispensables ou nécessaires pour structurer et soutenir l'évolution d'une trajectoire d'IO,
- Le rôle du dirigeant / de l'entrepreneur / (autres ?) dans la conception d'une trajectoire ou l'impulsion d'un changement de trajectoire d'IO,
- Les éléments internes (culture, technologies, ressources, etc.) et/ou externes (environnement, dynamique concurrentielle, etc.) aux PME, susceptibles d'influencer la trajectoire d'évolution de l'IO.

Références :

- Appleyard, M. M. et H. Chesbrough (2017), The Dynamics of Open Strategy: From Adoption to Reversion, *Long Range Planning*, 50 : 3, 310–321.
- Bogers, M., Zobel, A.-K., Afuah, A., Almirall, E., Brunswicker, S., Dahlander, L., Frederiksen, L., Gawer, A., Gruber, M., Haefliger, S., Hagedoorn, J., Hilgers, D., Laursen, K., Magnusson, M.G., Majchrzak, A., McCarthy, I.P., Moeslein, K.M., Nambisan, S., Piller, F.T., Radziwon, A., Rossi-Lamastra, C., Sims, J., Ter Wal, A.L.J. (2017), The open innovation research landscape: established perspectives and emerging themes across different levels of analysis, *Industry and Innovation*, 24 : 1, 8–40.
- Bogers, M., H. Chesbrough et C. Moedas (2018), Open Innovation: Research, Practices, and Policies, *California Management Review*, 60 : 2, 5–16.
- Chesbrough, H. (2017), The Future of Open Innovation: The Future of Open Innovation Is More Extensive, More Collaborative, and More Engaged with a Wider Variety of Participants, *Research-Technology Management*, 60 : 1, 35–38.
- Chesbrough, H. et M. Bogers (2014), Explicating Open Innovation: Clarifying an Emerging Paradigm for Understanding Innovation, in Chesbrough, H., W. Vanhaverbeke et J. West, eds. *New Frontiers in Open Innovation*, Oxford: Oxford University Press, 3-28.

- Chesbrough, H., W. Vanhaverbeke et J. West (2014), *New Frontiers in Open Innovation*, Oxford: Oxford University Press.
- Fu, X. (2012), How Does Openness Affect the Importance of Incentives for Innovation?, *Research Policy*, 41 : 3, 512–523.
- Kim, H. et Y. Park (2010), The Effects of Open Innovation Activity on Performance of SMEs: The Case of Korea, *International Journal of Technology Management*, 52 : 3/4, 236.
- Popa, S., P. Soto-Acosta et I. Martinez-Conesa (2017), Antecedents, moderators, and outcomes of innovation climate and open innovation: An empirical study in SMEs, *Technological Forecasting & Social Change*, 118, 134-142.
- Spithoven, A., W. Vanhaverbeke et N. Roijakkers (2013), Open Innovation Practices in SMEs and Large Enterprises, *Small Business Economics*, 41 : 3, 537–562.
- Theyel, N. (2013), Extending Open Innovation throughout the Value Chain by Small and Medium-Sized Manufacturers, *International Small Business Journal: Researching Entrepreneurship*, 31 : 3, 256–274.
- Van de Vrande, V., P. J. Jeroen, W. Vanhaverbeke et M. de Rochemont (2009), Open Innovation in SMEs: Trends, Motives and Management Challenges, *Technovation*, 29 : 6–7, 423–437.
- Xiaobao, P., S. Wei et D. Yuzhen (2013), Framework of Open Innovation in SMEs in an Emerging Economy: Firm Characteristics, Network Openness, and Network Information, *International Journal of Technology Management*, 62 : 2/3/4, 223.

ST-AIMS 09 : Étudier la fiabilité et la résilience organisationnelles : enjeux et développements sur la performance

Responsables

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

Camille de Bovis, IAE Lyon camille.de-bovis@univ-lyon3.fr

Jérémy Eydieux, INP Grenoble jeremy.eydieux@grenoble-inp.fr

Benoît Journé, IAE Nantes, LEMNA benoit.journe@univ-nantes.fr

Mots-clés : fiabilité ; résilience ; gouvernance des risques ; environnement extrême ; performance ; sociomatérialité

Appel à communication

Certaines organisations sont confrontées à des contraintes internes et environnementales qui mettent en péril la finalité même de ces organisations, voire même conduisant à des catastrophes : crash aérien, incident/accident nucléaire, pollution massive, etc.

La littérature en management souligne que ces organisations doivent être capables de maintenir un haut niveau de fonctionnement, quelques soient les rythmes, la complexité, et l'inattendu auxquels elles font face, et ce en dépit des perturbations (Bigley & Roberts, 2001; La Porte & Consolini, 1991; Roberts, 1990; Weick, Sutcliffe, & Obstfeld, 1999). Pour assurer ce niveau de fonctionnement, ces organisations - dites « organisations hautement fiables » (HRO – High Reliability Organizations) - doivent développer leur capacité de résilience.

Les différentes définitions de la résilience organisationnelle varient autour de deux dimensions (Boin & van Eeten, 2013) : certaines définitions se focalisent sur la résilience comme la capacité à recouvrer un état précédent à une crise, tandis que d'autres définitions intègrent dans la résilience la capacité à sortir plus fort d'une crise, au travers d'un apprentissage et de transformations organisationnelles (van der Vegt, Essens, Wahlstrom, & George, 2015).

Si l'enjeu de fiabilité et de résilience organisationnelles est important – voire représente l'essence même de ces organisations –, il n'en est pas pour autant déconnecté d'autres contraintes et objectifs de l'organisation. Fiabilité et résilience sont donc une composante de la performance des organisations, au même titre que l'atteinte de résultats d'exploitation précis ou la recherche d'une meilleure efficacité productive. Dans cette perspective, la fiabilité n'est donc pas à opposer à la performance et peut être intégrée comme une des dimensions de la performance des organisations (Hollnagel, Journé, & Laroche, 2009).

Fiabilité, résilience et tensions sur la performance des organisations : enjeux théoriques

Le développement de la littérature sur la fiabilité et la résilience organisationnelles a permis de sortir des terrains traditionnellement étudiés (aviation, aéronautique navale, nucléaire) en étudiant de nouveaux terrains empiriques : chemin de fer (Roth, Multer, & Raslear, 2006), service d'incendie (Colquitt, LePine, Zapata, & Wild, 2011), médecine (de Bovis-Vlahovic, Baret, & Yalenios, 2014; Madsen, Desai, Roberts, & Wong, 2006), opéra (de Bovis & Hussler, 2017, 2018) en sont quelques exemples. De nouveaux secteurs, et de nouvelles organisations, étudiés permettent de comparer leurs spécificités de terrains et leurs traits communs. Ce faisant, certaines visées peuvent être théoriques - par exemple comparer une équipe de policier d'élite avec une équipe de tournage de film (Bechky & Okhuysen, 2011) - ou managériales à l'usage des praticiens – par exemple proposer une comparaison entre le fonctionnement d'un pont d'envol de porte-avions avec le fonctionnement d'une équipe médicale (Leuridan & al., 2016).

La comparaison entre les spécificités des terrains amène à se questionner sur la transférabilité des résultats à des organisations plus classiques (Hällgren, Rouleau, & de Rond, 2018). À l'inverse, les contraintes subies par les organisations plus classiques - telles que la recherche de rentabilité financière, l'efficacité des ressources utilisées, l'évaluation d'une performance à court terme, etc. – peuvent impacter le maintien de la fiabilité et la garantie d'une sûreté de fonctionnement. L'une des idées-forces du premier écrit sur les HROs (Rochlin, La Porte, & Roberts, 1987) soutient que ces organisations nécessitent un confort financier. Ainsi, il nous paraît opportun de tisser des liens entre objets de recherche autour de la fiabilité et de la résilience et une littérature qui peut parfois sembler fragmentée. Cinq axes nous semblent intéressants à explorer :

– Comment les ressources sont-elles déterminées, utilisées et négociées pour construire la résilience ?

Longtemps considéré comme supplantant les autres objectifs de l'organisation (Bigley & Roberts, 2001), le maintien de la fiabilité se révèle plus complexe dans les faits. Les différentes dimensions de la performance peuvent s'opposer, où l'impératif de fiabilité est mis en tension avec la rationalisation des coûts. L'enjeu de fiabilité n'efface donc pas le coût de mise en œuvre et interroge l'utilisation et la justification des moyens pour assurer cette fiabilité et cette résilience. Par exemple, la négociation d'un « slack » pour faire face aux situations extrêmes (Leuridan & Demil, 2017) implique un rôle actif des acteurs dans l'allocation des ressources, et n'est pas sans rappeler l'importance de l'orchestration des ressources pour créer un avantage concurrentiel (Sirmon, Hitt, Ireland, & Gilbert, 2011).

– Quels sont les apports du tournant processuel et pratique aux recherches sur la résilience ? En quoi ce tournant se démarque-t-il des autres approches de la fiabilité et de la résilience ?

Depuis les travaux historiques sur les HROs dans une perspective processuelle (Weick et al., 1999), un nombre croissant de recherches invite à ouvrir la boîte noire des organisations, en adoptant une approche plus « micro » de ce qui s'y déroule (Sirmon, Hitt, & Ireland, 2007). Il s'agit alors de comprendre comment les pratiques se déploient en situation pour une compréhension plus fine des phénomènes tels que : 1) le travail de coordination (Bouty & Drucker-Godard, 2019) ; 2) le rôle des technologies (Schakel, van Fenema, & Faraj, 2016) ; 3) ou les « savoirs-en-actions » (*knowing*) (Grosjean, 2013; Nicolini, 2011). Ces travaux permettent également de révéler les activités informelles (Barton & Sutcliffe, 2009) ou interstitielles (Eydioux, Journé, & Tillement, 2016).

– En quoi l'étude des frontières organisationnelles refaçonne-t-elle notre compréhension de la résilience ?

Questionner la fiabilité et la résilience des organisations amène à réfléchir aux limites dans lesquelles cet impératif s'impose. Au-delà d'une vision statique, délimitant deux ensembles, la frontière organisationnelle peut être considérée comme un processus organisant de délimitations sans cesse reconstruites et où circulent acteurs, informations, connaissances et ressources (Dumez & Jeunemaitre, 2010). Cette frontière peut également se matérialiser au travers d'objets-frontières (Star, 2010), comme le planning (Journé & Tillement, 2016b). Évoluer dans des environnements extrêmes amène les organisations à revoir leurs propres frontières, voire même à organiser des porosités pour conserver leur capacité d'action (de Bovis & Monier, à paraître). Enfin, les modifications structurelles des organisations questionnent le risque de désapprentissage organisationnel (de Holan & Phillips, 2004) et des pertes de compétences associées (Garcias, Dalmaso, & Depeyre, 2015).

– La nature de la résilience change-t-elle en fonction des temporalités dans lesquelles sont engagés les acteurs ?

Parler de fiabilité et de résilience, c'est envisager une temporalité qui se pose en secondes (Weick & Sutcliffe, 2007) mais aussi en années (Hollnagel et al., 2009), selon que l'on s'intéresse à la sûreté « en action », ou à l'ingénierie de la sûreté. Entre processus en action et processus de plus long terme, l'articulation des temporalités reste encore sous-représentée dans la littérature. Les travaux sur les espaces de discussion (Detchessahar, 2003; Rocha, Mollo, & Daniellou, 2015), les risques de silence organisationnel, ou, à l'inverse, de cacophonie (Detchessahar, Gentil, Grevin, & Journé, 2017) ouvrent de nouvelles perspectives dans la compréhension de cette articulation des temps. Par ailleurs, les tensions entre court et long termes questionnent la faisabilité d'une performance industrielle sûre (Journé & Tillement, 2016a) – par exemple, la capacité pour les acteurs à articuler le temps court de la réalisation de l'activité avec le temps long de l'apprentissage (Leuridan & Tillement, à paraître).

– En quoi la sociomatérialité aide-t-elle à comprendre la résilience et la fiabilité ?

Les recherches sur les HROs sont allées de pair avec des recherches sur la sociomatérialité. Un écrit précurseur à ce sujet est le chapitre de Weick (1990), où celui-ci montre que les nouvelles technologies posent des difficultés à la construction du sens. Le livre de Perrow (1984) développe l'idée que la complexité, et le couplage fort des systèmes techniques, font que les accidents devraient s'y produire couramment. Bien comprendre les technologies est donc un facteur de résilience, en témoigne la « déférence à l'expertise » (Weick & Sutcliffe, 2007), déjà en germe dans leurs travaux précédents, et évoqués plus récemment dans les travaux en communication organisationnelle (Bencherki, 2016; Cooren & Bencherki, 2010). Pour autant, nombre de questions autour des liens entre résilience et sociomatérialité restent encore en suspens, par exemple : dans quelle mesure les approches focalisées sur la sociomatérialité aident-elles à mieux comprendre la fiabilité organisationnelle et la résilience ? Qu'est-ce que ces approches soulignent d'original ? Quels en sont les angles morts ?

Types de contributions attendues :

La ST-AIMS interroge la fiabilité et la résilience au regard des autres dimensions de la performance des organisations. L'objectif de cette session thématique est de proposer un lieu d'échange autour de la tension entre ces dimensions pour, ainsi, construire et renforcer les synergies susceptibles d'exister entre les champs du management autour des concepts de fiabilité et de résilience.

Cette ST-AIMS est donc à l'intersection de plusieurs courants de recherche : management stratégique (approche par les ressources, gouvernance, coopération interorganisationnelle), théorie des organisations (contingence, frontières organisationnelles, organisations temporaires), ressources humaines (apprentissage, coordination, gestion des compétences) ou encore système d'information (communication, IT).

La ST-AIMS vise à accueillir des travaux apportant des contributions à la fois théoriques, empiriques et méthodologiques.

Afin de spécifier les cinq axes exposés précédemment, nous proposons ci-dessous quelques thématiques autour desquelles les contributions pourront porter :

- Orchestration des ressources
- Process et practice studies
- Gouvernance des risques
- Compétence et perte de compétences
- Perspective temporelle
- Sociomatérialité : outils, acteurs, technologies
- Frontières organisationnelles et objets-frontières
- Enjeux méthodologiques et épistémologiques de l'étude de la fiabilité et de la résilience organisationnelles

Cette liste de thématiques ne se veut pas exhaustive, et les participants sont invités à étudier d'autres questions autour des concepts de fiabilité et de résilience organisationnelles.

Références :

- Barton, M. A., & Sutcliffe, K. M. (2009). Overcoming dysfunctional momentum: Organizational safety as a social achievement. *Human Relations*, 62(9), 1327–1356.
- Bechky, B. A., & Okhuysen, G. A. (2011). Expecting the unexpected? How SWAT officers and film crews handle surprises. *Academy of Management Journal*, 54(2), 239–261.
- Bencherki, N. (2016). How things make things do things with words, or how to pay attention to what things have to say. *Communication Research and Practice*, 2(3), 272–289.
- Bigley, G. A., & Roberts, K. H. (2001). The incident command system: High-reliability Organizing for complex and volatile task environments. *Academy of Management Journal*, 44(6), 1281–1299.
- Boin, A., & van Eeten, M. J. G. (2013). The Resilient Organization. *Public Management Review*, 15(3), 429–445.
- Bouty, I., & Drucker-Godard, C. (2019). Managerial work and coordination: A practice-based approach onboard a racing sailboat. *Human Relations*, 72(3), 565–587.
- Colquitt, J. A., LePine, J. A., Zapata, C. P., & Wild, R. E. (2011). Trust in Typical and High-Reliability Contexts: Building and Reacting to Trust among Firefighters. *Academy of Management Journal*, 54(5), 999–1015.
- Cooren, F., & Bencherki, N. (2010). How things do things with words: Ventriloquism, passion and technology. *Encyclopaideia*, XIV(28), 35–61.
- de Bovis, C., & Hussler, C. (2017). *Hunting the phantom of the Opera: How to use an integrative yet evolving tool to ensure highly reliable lyric performances?* Presented at the Conference on Arts and Cultural Management (AIMAC), Beijing (Chine).

- de Bovis, C., & Hussler, C. (2018). *Slack-lining at the Opera: How to use a co-created codified tool to strengthen resilience in lyric performances?* Presented at the Latin American and European Organization Studies (LAEMOS), Buenos Aires (Argentina).
- de Bovis, C., & Monier, H. (à paraître). Collective Emotional Regulations for Resilience: The Case of High Reliability Organizations. In R. Pinheiro, M. L. Frogotto, & M. Young, *Towards resilient Organizations and Societies: A cross-sectorial and multi-disciplinary perspective* (Palgrave Ed.).
- de Bovis-Vlahovic, C., Baret, C., & Yalenios, J. (2014). The contributions of the concept of 'high reliability organisation' to the improvement of safety and quality in French paediatric acute care services. *Journal de Gestion et d'économie Médicales*, 32(5), 333–352.
- de Holan, P. M., & Phillips, N. (2004). Remembrance of things past? The dynamics of organizational forgetting. *Management Science*, 50(11), 1603–1613.
- Detchessahar, M. (2003). L'avènement de l'entreprise communicationnelle. *Revue française de gestion*, 29(142), 65–84.
- Detchessahar, M., Gentil, S., Grevin, A., & Journé, B. (2017). Entre cacophonie et silence organisationnel, concevoir le dialogue sur le travail. Le cas de projets de maintenance dans une industrie à risque. *Gérer et Comprendre, Annales Des Mines*, 33–45.
- Dumez, H., & Jeunemaitre, A. (2010). The management of organizational boundaries: A case study. *M@n@gement*, 13(3), 152–171.
- Eydieux, J., Journé, B., & Tillement, S. (2016). La fiabilité organisationnelle au prisme des activités interstitielles. *Gérer et Comprendre, Annales Des Mines*, 4(126), 15–27.
- Garcias, F., Dalmasso, C., & Depeyre, C. (2015). «Can't remember what I forgot»: *Connaissance des capacités en situation d'oubli organisationnel*. Presented at the XXVe conférence annuelle de l'Association Internationale de Management Stratégique (AIMS), Paris (France).
- Grosjean, S. (2013). Interagir pour savoir et s'organiser: Une analyse des «savoirs-en-action» produits lors de réunions. *Sciences de La Société*, (88), 58–81.
- Hällgren, M., Rouleau, L., & de Rond, M. (2018). A Matter of Life or Death: How Extreme Context Research Matters for Management and Organization Studies. *Academy of Management Annals*, 12(1), 111–153.
- Hollnagel, E., Journé, B., & Laroche, H. (2009). La fiabilité et la résilience comme dimensions de la performance organisationnelle. *M@n@gement*, 12(4), 224–229.
- Journé, B., & Tillement, S. (2016a). La gestion de la sûreté dans le nucléaire. In F. Meyssonier & F. Rowe, *Organisation, information et performance* (pp. 175–185).
- Journé, B., & Tillement, S. (2016b). La résilience à l'épreuve des frontières. *Le Libellio d'Aegis*, 12(3), 7–13.
- La Porte, T. R., & Consolini, P. (1991). Working in practice but not in theory: Theoretical challenges of 'High Reliability Organizations'. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 1(1), 19–47.

- Leuridan, G., & al. (2016). *Unité de déchocage et porte-avions nucléaire: Des organisations similaires*. Presented at the Congrès annuel de la Société Française d'Anesthésie et de Réanimation (SFAR), Paris (France).
- Leuridan, G., & Demil, B. (2017). *Maintenir la fiabilité en situation extrême: Une approche dynamique du slack organisationnel*. Presented at the XXVI^e conférence annuelle de l'Association Internationale de Management Stratégique (AIMS), Lyon (France).
- Leuridan, G., & Tillement, S. (à paraître). Contracting and safety: Lessons from observing an outsourcing process “in the making.” In J. Hayes & S. Tillement, *Organizing for Safety: Contractual relationships in engineering projects and operations*. Springer International Publishing.
- Madsen, P., Desai, V., Roberts, K. H., & Wong, D. (2006). Mitigating Hazards Through Continuing Design: The Birth and Evolution of a Pediatric Intensive Care Unit. *Organization Science*, 17(2), 239–248.
- Nicolini, D. (2011). Practice as the site of knowing: Insights from the field of telemedicine. *Organization Science*, 22(3), 602–620.
- Perrow, C. (1984). *Normal accidents: Living with high risk systems*. New York: Basic Books.
- Roberts, K. H. (1990). Some characteristics of one type of high reliability organization. *Organization Science*, 1(2), 160–176.
- Rocha, R., Mollo, V., & Daniellou, F. (2015). Work debate spaces: A tool for developing a participatory safety management. *Applied Ergonomics*, 46, 107–114.
- Rochlin, G. I., La Porte, T. R., & Roberts, K. H. (1987). The self-designing high-reliability organization: Aircraft carrier flight operations at sea. *Naval War College Review*, 40(4), 76–90.
- Roth, E. M., Multer, J., & Raslear, T. (2006). Shared Situation Awareness as a Contributor to High Reliability Performance in Railroad Operations. *Organization Studies*, 27(7), 967–987.
- Schakel, J.-K., van Fenema, P. C., & Faraj, S. (2016). Shots fired! Switching between practices in police work. *Organization Science*, 27(2), 391–410.
- 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*, 32(1), 273–292.
- Sirmon, D. G., Hitt, M. A., Ireland, R. D., & Gilbert, B. A. (2011). Resource orchestration to create competitive advantage: Breadth, depth, and life cycle effects. *Journal of Management*, 37(5), 1390–1412.
- Star, S. L. (2010). This is not a boundary object: Reflections on the origin of a concept. *Science, Technology, & Human Values*, 35(5), 601–617.
- van der Vegt, G. S., Essens, P., Wahlstrom, M., & George, G. (2015). Managing risk and resilience. *Academy of Management Journal*, 58(4), 971–980.
- Weick, K. E. (1990). Technology as equivoque: Sensemaking in new technologies. In P. S. Goodman & L. S. Sproull, *Technology and organizations*. (pp. 1–44). San Francisco, CA, US: Jossey-Bass.

- Weick, K. E., & Sutcliffe, K. (2007). *Managing the unexpected: Resilient performance in an Age of Uncertainty*. Edition Jossey-Bass Inc.
- Weick, K. E., Sutcliffe, K. M., & Obstfeld, D. (1999). Organizing for High Reliability: Processes of Collective Mindfulness. In R. S. Sutton & B. M. Staw (Eds.), *Research in Organizational Behavior* (pp. 81–123). Stanford: Jai Press.