

enjeux et perspectives - ISM-IAE" />

enjeux et perspectives - ISM-IAE

enjeux et perspectives - ISM-IAE" />



LES INNOVATIONS MANAGÉRIALES : ENJEUX ET PERSPECTIVES

L'Université de Sofia St Clément d'Ohrid

Faculté d'économie et gestion

Centre franco-allemand de recherches appliquées en économie et gestion

Alumni Club

l'Université de Versailles St-Quentin-en-Yvelines,

Institut Supérieur de Management – LAREQUOI,

la Chaire UNESCO en Management des innovations, du changement

et de l'entrepreneuriat pour les pays de l'Est

la Chaire Jean Monnet ad personam « Identités et cultures en Europe »

Anhalt University of Applied Sciences

Institut Français de Bulgarie

Les innovations managériales : enjeux et perspectives

Colloque International

-

26 juin 2014

- > Le contexte
- > Propositions de contributions
- > Comité scientifique

Le contexte

L'innovation est au centre des politiques européennes, en particulier depuis le processus de Lisbonne. Il s'agissait alors pour l'Union européenne de renforcer sa compétitivité internationale en mettant en place une Europe de la connaissance et des savoirs. L'innovation est ainsi devenue un impératif, les pouvoirs publics ont mis en place des politiques ciblées d'incitation et la production scientifique sur ce sujet s'est développée. Dans ce contexte, les organisations, entreprises comme administrations ou ONG, ont cherché à innover pour améliorer leur compétitivité, leur rentabilité, leurs produits ou leurs services. Les innovations managériales, globalement comprises comme l'introduction de pratiques, de processus, ou de méthodes de direction, d'animation, de pilotage ou d'évaluation qui se traduisent ou non par des structures nouvelles au sein des organisations, s'inscrivent dans ce contexte général alors que les performances, leurs mesures et leurs effets sont au centre des stratégies.

Après les innovations produit ou procédé, et les innovations en matière stratégique, les innovations managériales sont désormais au centre de nombreuses études, et ont même été présentées par certains chercheurs comme les seules capables aujourd'hui de créer des avantages compétitifs à long terme (Hamel, 2007). Dans les secteurs public et non marchand qui ont connu de profonds changements au cours des années passées, les tentatives de réforme venues d'en haut ont largement montré leurs limites. Pour certains (Brunetière et al., 2013), les managers publics devraient dès lors être considérés comme des acteurs majeurs pour la mise en oeuvre d'approches novatrices et d'initiatives créatives dans les processus de management, susceptibles d'aider à répondre aux défis actuels et futurs.

Pour autant, les études internationales restent rares et les mises en perspective, notamment quant à leur mode de diffusion, en particulier au niveau européen, assez peu

réalisées.

Le colloque propose à la fois de poursuivre le questionnement sur l'innovation managériale dont les contours conceptuels sont désormais plus clairs ou mieux approchés, et de partager des analyses de dispositifs mis en place dans différents pays pour en faciliter l'émergence et la transmission. Il s'agit aussi de s'interroger sur les conditions de mise en place des innovations managériales adaptées aux secteurs public et non-marchand.

Schématiquement, il est possible d'envisager deux catégories d'innovations managériales. Les premières peuvent être spécifiques, permettant par exemple d'améliorer un aspect de la gestion (GRH, Marketing, Contrôle, Logistique, Système d'information, Organisation etc.), souvent issues d'une innovation technologique (avec les TIC) ou bien importées d'un autre champ disciplinaire (psychologie, mécanique, sociologie..) voire d'un transfert d'un domaine de la gestion à un autre (le projet de service comme mode de réorganisation repris pour accroître l'implication des agents). Il s'agit dans ces deux cas d'une adaptation d'une innovation externe à un domaine de la gestion.

Mais il peut s'agir aussi d'innovations plus générales, concernant tout le système de gestion, le management dans son ensemble (la gouvernance, les missions de l'entreprise – RSE –, la structuration), dont l'origine est interne au champ du management (cf. le toyotisme) et qui reposent plus sur le profil et les qualités psychologiques des managers (divergence, créativité, empathie) que, comme dans les cas précédents, sur les qualités des gestionnaires... Dans ce cas, on peut se trouver face à des innovations basées sur des formes d'exploitation différente de l'existant plutôt que sur des formes d'exploration nouvelle (March, 1991).

Il convient, bien entendu, de faire la part du mimétisme organisationnel en ce qui concerne l'implantation des innovations, et, en conséquence, de leur pertinence réelle. Si l'on reprend la typologie d'Orléan le mimétisme peut être informationnel, normatif ou autoréférentiel. Sans même prendre en compte les phénomènes de modes managériales et de conformisme idéologique, la compréhension de l'origine de l'innovation et de la forme que prend son adaptation explique en grande partie les difficultés de mise en place, les résistances et les écarts constatés entre ambitions du projet et réalité des résultats.

La forme que prend la diffusion de l'innovation n'est pas non plus anodine dans son acceptation et son intégration par l'organisation. L'une des difficultés de la mise en place d'innovations managériales dans les administrations publiques vient souvent du sentiment des agents de mesures imposées par la direction ou la tutelle.

Ainsi, définir comme objectif l'implantation d'innovations managériales, c'est implicitement mobiliser la question du progrès dans les différents types d'organisations de travail. Pour autant, le progrès pour de nombreux managers privés et quelques directeurs de services publics n'est pas un but en soi et on peut se demander si l'innovation managériale peut réellement permettre aux organisations d'extraire davantage de plus-value à partir d'autres types de méthodes de travail et d'une rationalisation accrue des modes de productions et de gouvernance ? Peut-être, en reprenant la pensée de David Graeber, à propos d'un certains nombres d'emplois qu'il qualifie de « Bullshit job » et dont un grand nombre serait liés au management, ne s'agit-il pas in fine de seulement « occuper » les gens ?

L'innovation managériale n'est pas une simple redéfinition de l'organisation du travail, des services, des formes hiérarchiques, des modes de négociations... Il apparaît d'ailleurs que quelles que soient les organisations, elles continuent à produire (et parfois plus qu'auparavant selon les secteurs), du burn-out, du suicide, des divisions accrues du travail, du chômage, de la désespérance, etc. Il convient donc de se demander si l'innovation managériale peut donner du sens au travail et permettre réellement plus de participation et de citoyenneté au coeur des organisations ou bien si elle est devenue un cache-misère du mode de production capitaliste.

Le colloque a pour objectif de confronter les différentes approches des innovations managériales, avec un partage et des échanges entre spécialistes de différents pays. Il s'agit également, par rapport à la politique européenne de pouvoir mesurer comment l'Union européenne ou les politiques des États membres peuvent initier des innovations managériales, si possible du second type.

Le colloque permettra d'aborder les différents angles d'approche suivants :

- les innovations managériales sous un angle transversal pour les entreprises, en s'interrogeant sur ses déterminants, les rôles des institutions et des acteurs et les impacts sur les performances économiques, financières et en termes de ressources humaines, pour les PME comme pour les grandes entreprises, locales, nationales ou internationales, ainsi que par l'analyse des liens entre les dispositifs de coopérations, les stratégies par exemple de développement durable ou inter-organisationnelles, et la mise en place d'innovations managériales.
- les innovations managériales dans les secteurs public et non-marchand. En particulier, s'il apparaît que, notamment, le New Public Management est peut-être davantage une innovation de première catégorie, par insertion dans le public d'éléments du privé, une question centrale est bien de savoir comment introduire et développer des innovations de la seconde catégorie au sein des secteurs public et non-marchand. Comment, par exemple, favoriser l'entrepreneuriat au sein des administrations tout en préservant le

sens de l'action publique et, en conséquence, quelles formations ou modalités organisationnelles mettre en place dans ce but.

- les dimensions internationales ou interculturelles des approches d'innovation managériale selon les pays.

> Remonter

Propositions de contributions

Langues du colloque

Communication : Anglais, Bulgare, Français

Contributions écrites : Anglais, Français

Les propositions de contributions (titre, résumé de la proposition – 150 mots –, 4 à 6 mots-clés, présentation personnelle de l'auteur ou des auteurs) sont à adresser **avant le 31 mars 2014**, simultanément à Sonia Vateva, soniavateva@gmail.com & Gilles Rouet, gilles.rouet@gmail.com

Les auteurs retenus devront adresser leur texte **avant le 30 avril 2014** (30 à 40 000 caractères).

Une publication sera ensuite organisée en France et/ou en Bulgarie.

> Remonter

Comité scientifique

Annie Bartoli, *ISM, UVSQ*

Thierry Côme, *Université de Reims-Champagne-Ardenne*

Tsvetan Davidkov, *Université de Sofia*

Serge Dufoulon, *Université Pierre Mendès France, Grenoble Henrik Egbert, Anhalt University of Applied Sciences*

Philippe Hermel, *ISM, UVSQ*

Christelle Perrin, *ISM, UVSQ*

Stela Raycheva, *ISM, UVSQ*

Gilles Rouet, *Institut Français de Bulgarie, ISM, UVSQ*

Sonia Vateva, *Université de Sofia*

Teodor Sedlarski, *Université de Sofia*

> Remonter