

La troisième édition du colloque international
sur le Management, l'Innovation et l'Entrepre-
neuriat (MIE)

MIE' 20

**Les nouvelles formes de l'innovation
managériale :
Transformer et articuler le
management et l'organisation
pour innover.**

**9-10 Octobre 2020
à Hammamet Tunis**

EDITORIALE – MIE 2020

En partenariat avec l'Institut Psychanalyse & Management (I.P&M), le laboratoire de recherche RIGUEUR organise la troisième édition du colloque international sur le Management, l'Innovation et l'Entrepreneuriat (MIE) qui a pour thème cette année : **Les nouvelles formes de l'innovation managériale : Transformer et articuler le management et l'organisation pour innover.**

Dans la lignée des deux éditions précédentes, le colloque MIE'20 se tiendra à Hammamet début octobre, les 9 et 10 Octobre 2020. Il a vocation, rappelons-le, à réunir la communauté scientifique autour de thématiques nouvelles qui méritent que l'on y prête attention afin de faciliter la compréhension des contours et de la transformation du management.

Tous les membres du laboratoire RIGUEUR et de l'IP&M sont heureux de partager avec vous leur enthousiasme et leur implication et mettent à la disposition des participants toutes leurs ressources et compétences pour faire réussir cet événement international.

Rym HACHANA

Présidente du colloque

MIE 2020

Daniel BONNET

Co-Président du colloque

MIE 2020

THEMATIQUE DE MIE 2020

Le comité scientifique de la troisième édition du colloque international MIE 2020 invite les chercheurs et praticiens à soumettre leurs recherches sur la thématique suivante : « **Les nouvelles formes de l'innovation managériale : Transformer et articuler le management et l'organisation pour innover** ».

Le **management** est un champ étendu qui déborde largement les sciences de gestion. Il est à cet égard hétéronome de toutes les transformations sociétales apportant des contributions ou apparaissant peu ou prou comme des facteurs de contingence. Aussi convient-il d'envisager cette thématique dans un champ de recherche élargi à une grande diversité de disciplines scientifiques, en conservant la thématique de l'innovation managériale au centre évidemment. Aussi toute soumission sur des sujets périphériques à son noyau théorique central dans la discipline des sciences de gestion, ayant trait à ce qui contribue à l'innovation managériale, et souvent oublié en raison de la spécialisation des champs disciplinaires est bienvenue. Cependant, si la recherche en observe les progrès, elle doit aussi en observer la criticité. Et c'est la seconde raison pour laquelle il faut « oser » traiter le sujet dans un champ interdisciplinaire, car les travaux de recherche, dans les disciplines des sciences humaines notamment éclairent l'impact de ces progrès et leur criticité.

Le choix du thème de l'innovation managériale émane de l'impératif toujours pesant et parfois inquiétant de la nécessité d'innover. « Il faut innover » et son impératif est devenu invasif. Ils concernent toutes les entreprises, toutes organisations, les administrations, la vie économique et sociale, l'orientation des marchés, l'orientation des politiques publiques... L'impératif de l'innovation oriente même la pensée humaine et la vision du monde.

Le champ de cette thématique est très large, relativement à ses déterminants et à ses impacts, parmi lesquels nous pouvons envisager les dérivés concernant l'apprentissage, le transfert de connaissances, le développement des savoirs et des compétences, le changement organisationnel, la transformation qui est elle-même devenue un impératif. Il se trouve également, après qu'elle ait été un sujet pour l'industrie, qu'elle est déployée dans tous les services et dans tous les domaines (l'économie, la gestion, le marketing, la communication, le commerce, la finance, ainsi que dans tous les secteurs : la santé, le secteur public, l'enseignement, etc). Il est fréquent d'entendre dire que les entreprises qui n'innovent pas sont désormais condamnées à disparaître. En revanche, ce qui est nouveau et intéressant à

explorer aujourd'hui est l'articulation entre l'impératif d'innover en lien avec les nouvelles formes organisationnelles et les nouveaux outils qui y sont mis à leur disposition, permettant l'innovation managériale, car si celle-ci est structurante, elle est aussi structurée.

Ainsi, les entreprises sont invitées à devenir de plus en plus agiles, inclusives, libérées, opales (Mélo, 2019), comme si elles ne l'étaient pas déjà. L'impératif appelle à la mise en place de nouvelles pratiques innovantes telles que la gouvernance partagée, la hiérarchie aplatie, plus d'implication, des équipes de plus en plus autonomes, la réduction du formalisme par le moyen de la dématérialisation et un leadership libérateur, à envisager le développement des nouvelles formes d'organisation du travail plus performantes et libératrices. Quand est-il dans la réalité ?

Toutes ces perspectives et ces pratiques nouvelles interpellent à plus d'un titre les chercheurs en management, ainsi que les chercheurs dans d'autres disciplines proposant des connaissances actionnables telles les sciences sociales et humaines, les sciences économiques, car nous savons tous qu'il faudrait aller au-delà des appellations et des champs ne concernant que strictement le management (*supra*).

A l'ère de la Big Data, de la digitalisation et du développement numérique, de l'intelligence artificielle et des machines de plus en plus intelligentes, il devient primordial de s'interroger sur les métiers nouveaux qui sont en train d'apparaître et qui apparaîtront dans le futur proche, qu'il faut doter en outils, méthodes, dispositifs et instruments, dont le tout fournira les emplois de demain. Les métiers sont désormais objet, eux aussi, à l'innovation. Au-final, rien n'échappe à l'impératif d'innover et les principes d'horizontalité, de virtualité, d'hyperspécialisation, d'auto-régulation et de mutualisation ne sont que des facilitateurs mis en place pour que l'innovation se produise autant que nécessaire et bien au-delà. L'innovation managériale est devenue à cet égard un facteur clés de succès sur le plan stratégique.

L'innovation managériale contribue évidemment à la transformation des structures mentales et si cela est largement souligné comme un élément de progrès, c'est aussi un facteur d'inquiétudes et d'anxiété. Une mise en perspective de ces transformations dans les champs constitutifs des **sciences de la psyché** [la psychologie, la psychanalyse, la psychiatrie, les neurosciences], **des comportements humains** [l'anthropologie des techniques, la sociologie, la philosophie, la Responsabilité Sociale] et du Développement Organisationnel, des sciences de l'information et de la communication, est vivement encouragée. La recherche en management produit des connaissances dans son domaine propre, mais en attendant, les connaissances manquent cruellement et les coopérations scientifiques sont à développer.

Enfin, ne négligeons pas le monde des sciences de l'ingénieur œuvrant au développement technologique et des techniques.

Il est important de souligner que les conséquences de l'impératif d'innover impactent la manière d'organiser le travail (*supra*) mais également le statut du travailleur lui-même. En effet, les espaces de travail font l'objet d'innovations ou du moins d'une manière facilitant l'innovation, c'est ce qui explique l'intérêt porté par les chercheurs aux espaces collaboratifs, les *coworking spaces*, les *living labs*, les *maker spaces*, les *hackerspaces*, les *fablabs*, etc. Ces espaces sont considérés comme « les usines du futur » où la créativité collective et le partage de connaissances s'entremêlent pour permettre l'innovation (Boutillier et al., 2020), ils sont ainsi perçus comme « des lieux de socialisation, d'apprentissage et d'appropriation du numérique » (Fonrouge, 2019). Les préoccupations relatives à la santé humaine (CoVid-19) mettent en perspective le développement du télétravail. Le sujet de l'innovation managériale impose de prendre en considération la souffrance au travail, les violences, les perversions... mais aussi la place de l'homme au travail et dans les organisations... dont à dessein il nous est dit qu'elle sera bouleversée par la transformation numérique. La perspective est celle de l'impératif de performance, mais il est à craindre le pire nous dit-on aussi...

Quant au statut du travailleur, il connaît déjà une transformation profonde, certes innovante mais risquée et à bien des égards problématiques. Les spécialistes en **GRH** sont confrontés aujourd'hui à l'émergence de travailleurs particuliers tels que les *freelancers*, les *teleworkers*, les *micro-workers*, les *digital nomads*, le travail indépendant, etc (Boutillier et al., 2020).

On le voit, le champ de l'innovation managériale est très large et peu d'évènements scientifiques proposent de la balayer aussi largement que possible. L'objectif de cette conférence est de contribuer à clarifier la nature de l'innovation managériale, ses liens aux innovations environnantes, ses formes et ses dangers. Elle se qualifie dans ses champs respectifs au regard de ses objets, mais encore il est souligné que l'innovation se doit d'être collective, ouverte, inter-organisationnelle, multi-niveau et multi-acteur, participative, frugale, plurielle, éclatée. Elle se décline différemment selon le secteur d'activité et le domaine d'action et se déploie ainsi que nous l'avons souligné, dans tous les secteurs et toutes les spécialités. Le monde de **la finance** a déjà connu de grandes transformations à cet égard. Les services financiers proposent de nouveaux modes alternatifs et participatifs du financement qui sont en cohérence avec la dimension innovatrice des projets (*crowdequity*, *crowdlending*, *crowdsourcing*, *crowdfunding*, etc). En outre et d'un point de vue **comptable** et **budgétaire**, il faudrait prêter attention, comme le précise Ben Hamadi & Eggrickx (2019), aux

nouveaux outils de comptabilisation et de budgétisation (budget à base zéro, *activity-based budget*, les budgets transversaux, les budgets environnementaux) dont le rôle est de favoriser l'innovation.

Les économistes ont également leur point de vue sur l'innovation. Ils considèrent, à l'instar de Noailles-Siméon (2016) qu'elle induit des modèles économiques fondés sur le partage de la rente, qu'elle modifie la fonction de production de l'ensemble de l'économie et est par nature déflationniste. Mais la crise économique consécutive de la crise sanitaire planétaire (Covid-19) fait craindre le retour de l'inflation.

L'impératif de l'innovation est aussi une sommation pour le secteur public ; « il n'a pas le choix, il doit innover », comme le précisent Boukamel & Emery (2019), les administrations publiques se doivent de se renouveler afin de satisfaire des usagers de plus en plus exigeants, et le *New Public Management* n'en est qu'un témoin et le *e-government* n'en est qu'une illustration.

L'enseignement, public, privé est appelé à être novateur et à suivre les tendances nouvelles en termes de *e-learning*, *blended-learning*, *mix-learning*, *MOOCs*, *SPOCs*, *hackatons*, *senior games*, et d'ailleurs la crise sanitaire liée au coronavirus a mis l'accent, notamment en Tunisie, sur la nécessité d'utiliser ces outils novateurs pour assurer la continuité pédagogique dans un contexte exceptionnel. Xavier Pavie, dans son ouvrage « L'innovation à l'épreuve de la philosophie : Le choix d'un avenir humainement durable » paru en 2018, incite les enseignants à sortir de leur zone de confort intellectuel et à ne plus se contenter de débiter un discours face à une cible à caractéristiques nouvelles. Chevalier, Dejoux & Poilpot-Rocaboy (2018) détaillent ces caractéristiques relatives à l'éducation, à l'enseignement et à la formation en attirant notre attention sur le fait que les étudiants de la « génération Y » manipulent aisément les outils numériques et les réseaux sociaux. Ils concluent qu'il est nécessaire de nos jours de « questionner les modes et les méthodes de transfert et de construction des savoirs ». Voilà que les méthodes historiques d'enseignement qui ont fait leur preuve d'efficacité sont devenues critiquables. Plus largement, c'est un regard critique qu'il y a lieu de mettre en perspective car les points de vue sont contradictoires et étendus. L'innovation effacerait même les connaissances prodigieuses résultants des travaux de recherche historiques (Freinet, Montessori, Piaget...).

Nous proposons quelques axes à titre indicatif et non limitatif sur d'autres points de vue consécutifs de cette présentation du champ étendu de l'innovation managériale dont elle est dépendante :

- L'innovation sociale
- L'économie de l'innovation
- L'innovation territoriale
- Innovation et financement (crowdfunding, etc)
- L'innovation publique
- L'innovation responsable
- L'innovation comptable
- Innovation et changement climatique
- Système d'Information, veille et innovation
- Entreprises libérées, agiles, opales
- L'innovation et le risque
- L'innovation pédagogique (e-learning, etc)
- L'innovation budgétaire
- L'innovation dans le domaine de la santé
- L'innovation politique
- L'entrepreneuriat
- Big Data / Intelligence artificielle
- La GRH et l'innovation (*freelancers, teleworkers, digital nomads, etc*)
- L'innovation dans le Droit
- *Coworking spaces, fablabs*

Les soumissions (en français ou en anglais) doivent contenir les informations suivantes :

- Titre
- Le(s) nom(s) de(s) auteur(s)
- L'adresse e-mail, le statut et l'appartenance de chaque auteur
- Résumé (2 pages maximum)
- Mots-clés (maximum 5)
- Veuillez mentionner dans quel registre et dans quel axe s'insère votre communication.

Veuillez nous envoyer vos résumés sur ce mail : rigueurmie2020@gmail.com

REFERENCES BIBLIOGRAPHIQUES

- Ait-Taleb, N. & Mani, Z. (2019), les facteurs et les formes de résistance des apprenants à une innovation pédagogique : Le cas d'un business simulation game, *Management & Avenir*, 111, 13-34.
- Antonczak, L. (2020), Mobile technology: A new ba of work organization ? *Journal of Innovation Economics & Management*, 31, 11-37.
- Atour, A. & Chaupain-Guillot, S. (2020), Digital innovations in public administrations: Technological or policy innovation diffusion, *Journal of Innovation Economics & Management*, 31, 195-219.
- Barlatier, P.J. & Burger-Helmchen (2019), L'organisation digitale : Des 0 et des 1 pour des opportunités et des risques, *Revue Internationale de Psychosociologie et de Gestion des Comportements Organisationnels*, 25, 5-24.
- Ben Hamadi, Z. & Eggrickx, A. (2019), Innovation budgétaire dans les PME Tunisiennes : Un mix de profil gestionnaire et pragmatisme », *Management & Avenir*, 110, 13-35.
- Boukamel, O. & Emery, Y. (2019), Les treize postulats de l'innovation publique : Identification et discussion dans le champ de la santé, *Innovations*, 60, 15-41.
- Boutillier, S., Capdevila, I., Dupont, L. & Morel, L. (2020), Collaborative spaces promoting creativity and innovation, *Journal of Innovation Economics & Management*, 31, 1-9.
- Chevalier, F. Dejoux, C. & Poilpot-Rocaboy, G. (2018), Editorial : Management et innovations pédagogiques : Un nouvel axe de recherche pour les enseignants-chercheurs en GHR, *@GRH*, 26, 9-21.
- Coron, C. (2019), "Le Big Data RH" : Vers une nouvelle convention de quantification ?, *Annales des Mines – Gérer & Comprendre*, 137, 27-38.
- Fagbohoun, S. (2016), Innovation frugale, effectuation et fablabs : Des pratiques à croiser pour penser l'innovation différemment, *Innovations*, 51, 27-46.
- Fonrouge, C. (2019), Fablab: Quel intérêt pour l'entrepreneur ?, *Revue internationale de psychosociologie et de gestion des comportements organisationnels*, 25, 83-103.
- Gay, C. & Szostak, B.L. (2020), From territorialized innovation to collaborative innovation space: What are the issues for contemporary organisations?, *Journal of Innovation Economics & Management*, forthcoming.
- Marinos, C. (2018), Espaces collaboratifs de travail et clubs d'entreprises : Des réseaux au cœur des dynamiques collaboratives d'innovation, *Innovations*, 55, 119-141.

- Mejri, I. Hamouda, M. & Trabelsi, D. (2018), Crowdequity et crowdlending : Deux alternatives de financement des TPE/PME. Le cas de l'entreprise Gifts for change, *Annales des Mines- Gérer & Comprendre*, 131, 36-50.
- Mélo, D. (2019), *Un management qui libère les salariés ? Enquête sur l'entreprise libérée et ses « doubles »*, in Dubet, F., les mutations du travail, La Découverte, 135-154.
- Noailles-Siméon, P. (2016), L'innovation déflationniste : Introduction à l'analyse monétaire de l'innovation, *La revue des Sciences de Gestion*, 281-282, 23-34.
- Pallez, F. (2019), Le digotal labor : Humain, trop humain, *Annales des Mines - Gérer et comprendre*, 138, 61-62.
- Suire, R., Berthinier-Poncet, A. & Fabbri, J. (2018), Les stratégies de l'innovation collective : Communautés, organisations, territoires, *Revue Française de Gestion*, 272, 71-84.
- Teglborg, A.C. & Glaser, A. (2018), Les événements collaboratifs, vecteurs de l'innovation participative dans trois grandes entreprises, *Entreprendre & Innover*, 38, 9-16.
- Tremblay, D.G. & Scaillerez, A. (2020), Coworking spaces: New places for business initiatives?, *Journal of Innovation Economics & Management*, 31, 39-67.

DATES A RETENIR

- 30 Juin 2020 : Date limite de l'envoi de l'intention de soumission
- 15 Juillet 2020 : Notification de la décision
- 31 Aout : Date limite d'inscription
- 15 Septembre 2019 : Soumission de la version finale de la communication
- 9-10 Octobre 2019 : Dates de la conférence MIE 2020

OPPORTUNITES DE PUBLICATION

Les participants auront la possibilité de présenter leurs communications dans le cadre des sessions parallèles dont le nombre ne dépassera pas trois, ainsi que dans les ateliers doctoraux et dans les *poster sessions*. Toutes ces communications seront soumises à une évaluation en double aveugle. Elles seront publiées dans les actes de la conférence. Ces actes seront disponibles en version numérique.

La revue *Psychanalyse & Management* publiera une sélection parmi les meilleures communications conforme à sa ligne éditoriale. Toutes les informations afférentes à la revue apparaissent sur son site : ip-m.com.

FRAIS D'INSCRIPTION

Les frais d'inscription couvrent les dépenses suivantes :

- L'hébergement d'une nuitée dans l'hôtel de la conférence en formule "all in"
- L'accès aux cérémonies d'ouverture et de clôture du colloque
- Les pauses-café, petits-déjeuners, déjeuners et diners
- Les frais de publication des actes du colloque

| | | |
|------------------------------------|------------|-----------|
| Participants | | |
| Enseignants/ Professionnels | 450 dinars | 250 euros |
| Doctorants / Etudiants | 300 dinars | 150 euros |
| Personne accompagnatrice | 250 dinars | 100 euros |

COMITE SCIENTIFIQUE

| | |
|--|--|
| Isabelle BARTH, Insec School of Business & Economics | Zied FTITI, EDC Business School |
| Ahmed BEN HAMOUDA, ISG Tunis | Gino GRAMACCIA, Univ. Bordeaux-Montaigne |
| Anissa BEN HASSINE, ESSEC Tunis | Samiha GHARBI, ISCAE Manouba |
| Hazem BEN AISSA, ESSEC Tunis | Rym HACHANA, ISCAE Manouba |
| Karim BEN KAHLA, ESC Tunis | Zouhour HACHICHA, FSEG Sfax |
| Ibticem BEN ZAMMEL, ISCAE Manouba | Lamia HECHICHE, ISG Tunis |
| Daniel BONNET, Univ. Jean-Moulin, Lyon | Samia KAROUI, FSEG Tunis |
| Jean-Claude Casalegno, ESC Clermont Business School | Lassad LAKHAL, FSEG Sousse |
| Mehrez CHAHER, ISG Tunis | Marc LASSEAUX, psychanalyste |
| Houyem CHEKKI, ISCAE Manouba | Vincent MEYER, Univ. Côte d'azur |
| Fatma CHICHTI, ISCAE Manouba | Tharwa NAJJAR, ISAE Gafsa |
| Wafi CHOUTOUROU, IHEC Carthage | Abdelwahed OMRI, ISG Tunis |
| Patricia DAVID, Univ. Catholique de Lyon | Yvon PESQUEUX, CNAM Paris |
| Karima DHAOUADI, ISCAE Manouba | Chiraz SAIDANI, ESSEC Tunis |
| Thibaut DE SWARTE, IMT Atlantique | Annick SCHOTT, Univ. Bordeaux-Montaigne |
| Emmanuel DIET, psychologue -psychanalyste | Ali SMIDA, Univ. Paris 13 |
| Anne-Lise DIET, psychologue -psychanalyste | Sofien TOUMI, ISCAE Manouba |
| Dominic DRILLON, La Rochelle Business School | Férid ZADDEM, ISCAE Manouba |
| Fethi EL BEKRI, ISCAE Manouba | Mahmoud ZOUAOUI, ESC Tunis |

COMITE D'ORGANISATION

Afef BELGHITH, ISCAE

Fatma CHICHTI, ISCAE

Amany KHEMIRI, ISCAE

Adel BEN MBAREK, ISCAE

Karima DHAOUADI, ISCAE

Rym HACHANA, ISCAE

Amal BEN YOUSSEF, ISCAE

Marwa ELLOUZE, ISCAE

Hamdi HAMZA, ISCAE

Ibticem BEN ZAMMEL, ISCAE

Lina FATHALLI, ISCAE

Ines JEDIDI, ESSEC

Mouna CHAKROUN, ISCAE

Héla FOURATI, ISCAE

Senata KONE, ISCAE

Chayma CHIBENI, ISCAE

Samiha GHARBI, ISCAE

Hayfa MAJDOUBI, ISCAE