

MACCA MANAGEMENT

Recherche et pratique



Appel à Communication

8^{es} journées de pratique et de recherche du groupe thématique
« Méthodes et approches créatives et critiques de l'apprentissage et de la formation au
management »

9 et 10 janvier 2025 à Evry-Courcouronnes – Centre d'Innovation
Université d'Évry – Université Paris Saclay et Institut Mines Télécom *Business School*, LITEM

Thématique

Enseignement du management dans un monde technologique

Introduction générale

Les technologies sont aujourd'hui omniprésentes sous différentes formes dans le quotidien de tous les salariés des organisations. Si, en tant qu'étudiants et enseignants en management, elles nous questionnent sur l'accès aisé à une connaissance illimitée et sur les outils numériques déployés dans nos pratiques pédagogiques (Serre, 2012), leurs présences toujours plus imbriquées dans les organisations, et en particulier dans les sites de production, transforment le métier de manager et ceux de l'industrie. À ce titre, nous devons réfléchir sur l'accompagnement que nous pouvons réaliser auprès des étudiants des filières de gestion mais aussi techniques et technologiques afin qu'ils puissent agir en managers responsables au sein de ces organisations. Comment également intégrer au mieux les technologies et notamment l'intelligence artificielle (IA) dans nos programmes d'études et adapter ceux-ci et notre pédagogie en conséquence ? L'édition 2025 des journées du GT-AIMS MACCA souhaite donc aborder la technologie éducative mise en œuvre au sein des organismes de formation pour préparer les futurs managers travaillant dans des contextes techniques mais également

réfléchir sur les activités professionnelles de ces managers afin de concevoir des dispositifs de formation pertinents pour les préparer à leurs futurs métiers. Elles s'articuleront autour de deux axes, en plus des trois axes de travail génériques du groupe thématique MACCA Management : l'accès et le transfert de connaissances et leurs impacts sur l'enseignement du management et l'enseignement du management pour une industrie durable et responsable.

1 - L'accès et le transfert de connaissances

Le transfert des connaissances est, comme nous venons de le voir, au cœur de l'enseignement. Or l'arrivée de l'IA bouleverse notre approche de l'enseignement et le rapport à la connaissance. Se pose alors une question cruciale : utiliser l'IA dans l'enseignement du management pour apprendre quoi (créer quelles connaissances/compétences) ? Les étudiants ont-ils encore besoin d'apprendre les théories des organisations si l'intelligence artificielle peut fournir, *ad hoc* et avec un apprentissage constant, des modèles basés sur toujours davantage de données et testant toutes les modélisations proposées ? Ou, sinon, l'IA pourrait-elle être la source de révolutions dans la théorisation des organisations, l'IA permettant de « *se débarrasser de cette épouvantable vassalité humaine ; du goût humain pour l'approximation, le plagiat et la répétition ; et des perversions institutionnelles de la publication scientifique* » (Baumard, 2019) ? Et si l'inverse était vrai, laissant à l'IA l'aspect modélisateur et cognitif, alors la théorisation humaine de l'organisation, tout comme l'apprentissage du management, peuvent se concentrer sur les questions de justice sociale (Lambert & Gentelet, 2022), d'affects (Moriceau *et al.*, 2022), de reconnaissance (Honneth, 2000), de résonance (Rosa, 2018), d'*accountability* (Letiche *et al.*, 2024).

Plus largement, la gestion des connaissances et leur transfert sont devenus des enjeux stratégiques pour les entreprises ; leurs succès étant de plus en plus jaugés à l'aune de leurs actifs immatériels. La performance des entreprises dépendrait de plus en plus de leur capacité à créer, transférer, partager et capitaliser les connaissances spécifiques et stratégiques dans l'entreprise (Bassi, 1997 ; Davenport *et al.* 1998). Déjà en 1959, Peter Drucker insistait sur l'émergence de travailleurs de la connaissance – « *worker knowlegde* » – pour décrire l'avènement de sociétés du savoir où la source essentielle de création de valeur proviendrait d'activités intellectuelles. Notre propre approche du transfert de connaissances, de l'enseignant vers l'étudiant, est-elle alors adaptée aux enjeux notamment ceux liés aux nouvelles technologies ? Si la connaissance, dite explicite, est aujourd'hui accessible en un clic (Serre, 2012), elle reste aussi en grande partie, tacite, personnelle (Nonaka & Takeuchi, 1995) est enracinée dans notre comportement, dans nos actions, dans nos expériences (Zeleny, 2006). Elle n'est donc pas sans poser des problèmes dans les grandes entreprises au sein desquelles la mobilité des professionnels entre les pays (Guo *et al.*, 2018), les chocs culturels qui en résultent (Lucas, 2006) et leur accompagnement par les managers est au cœur de leur

succès. Comment dans notre monde technologique, aider les managers de demain à favoriser ce transfert ?

2 - Enseigner le management pour une industrie durable et responsable

La dimension sociomatérielle forte des technologies et le *digital undertow* (Orlikowski & Scott, 2023) discutent la place de l'humain dans les activités professionnelles, l'évolution de secteurs d'activités complets et, par là-même, engendrent de nombreux débats théoriques. Par exemple, le concept de conscience de la situation (Endsley, 1995) trouve une filiation dans l'IT *Mindfulness* (Thatcher *et al.*, 2018) impliquant lui-même des réflexions plus larges dans le domaine des organisations à haute fiabilité (HRO), dans le travail d'équipe entre robots/drones/humains (e.g. *Human-Autonomy Teaming*, Chen *et al.*, 2018 ; Lyons *et al.*, 2022), etc. Ces nouvelles technologies ouvrent des perspectives considérables autant qu'elles font courir des risques quant à la nature des connaissances à construire et transmettent en management (cf. Peters *et al.*, 2023). Ainsi, le développement exponentiel de l'IA et des technologies questionne la capacité des futurs managers à accompagner les transformations socioéconomique et environnementale qui découle de leurs usages (Symons, 2019).

Par ailleurs, la robotisation et l'automatisation des métiers techniques, et plus spécifiquement des chaînes de production, n'est pas sans impacts sur les compétences, le travail, son organisation et donc sur le rôle des managers des sites de production pour accompagner ces transformations. La machine, loin de substituer à l'homme, ré-agence les rapports de l'homme aux équipements et réinterroge les modalités du travail individuel et collectif (Blanc-Brude & Defélix, 2023). Elle questionne ainsi la manière d'exercer les métiers techniques (Bennis, 2021), de même que le rapport que l'homme entretient avec la prescription du travail (Colin & Grasser, 2023) imposé par la machine. Agir en manager responsable devient alors essentiel. Il ne s'agit pas uniquement pour le manager d'adopter des postures de contrôle mais aussi d'accompagner et de reconnaître la complexité des opérations et des décisions prises par les opérateurs qui ont le sentiment de ne pas être reconnus et entendus (Blanc-Brude & Defélix, 2023). En dernier lieu questionner le rôle du management au cœur de l'industrie du futur, c'est aussi être en mesure d'évaluer les impacts positifs comme négatifs de cette nouvelle forme d'industrie sur l'environnement. Or, si la technologie dite verte peut être un moyen de faire face aux enjeux écologiques actuels et à venir, elle n'est pas sans impact sur l'environnement (Flipo *et al.*, 2016). Il incombe alors au manager responsable de questionner son empreinte écologique ainsi que le business modèle de ces nouvelles industries 4.0.

Le thème 2025 n'exclut pas des communications sur les trois axes de travail plus généraux du groupe de recherche MACCA Management :

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

3 - Bibliographie

- Baumard, P. (2019). Quand l'intelligence artificielle théoriserait les organisations. *Revue française de gestion*, 285, 135-159.
- Bassi, L. J. (1997). Harnessing the power of intellectual capital. *Training & development*, 51(12), 25-31.
- Bennis, C. M. (2021). *L'ambidextrie des opérateurs dans l'usine digitalisée*. Thèse de doctorat en Sciences de Gestion et Management de l'Université Paris 1 Panthéon-Sorbonne.
- Blanc-Brude, V., & Defélix, C. (2023). Des puces et des hommes : quand le travail « 4.0 » se révèle plus humain que prévu. In *Annales des Mines-Gérer et comprendre*, 3, 49-59.
- Chen, J., Lakhmani, S., Stowers, K., Selkowi, A. Wright, J., & Barnes, M. (2018). Situation awareness-based agent transparency and human-autonomy teaming effectiveness. *Theoretical Issues in Ergonomics Science*, 19(3), 259-282.
- Colin, T., & Grasser 1, B. (2023). Travailler avec des cobots dans l'usine du futur : vers une évolution du rapport de prescription ? In *Annales des Mines-Gérer et comprendre*, 3, 21-33.
- Davenport, T.H., Long, D., David, W., & Beers, M.C. (1998). Successful knowledge management projects. *Sloan Management Review*, 39(2), 43-57.
- Endsley, M.R. (1995). Toward a Theory of Situation Awareness in Dynamic Systems. *Human Factors Journal*, 37(1), 32-64.
- Flipo, F., Deltour, F., & Dobré, M. (2016). Les technologies de l'information à l'épreuve du développement durable. *Natures Sciences Sociétés*, 24(1), 36-47.
- Guo, Y., Jasovska, P., Rammal, H. G., & Rose, E. L. (2020). Global mobility of professionals and the transfer of tacit knowledge in multinational service firms. *Journal of Knowledge Management*, 24(3), 553-567.
- Honneth, A. (2000). *La lutte pour la reconnaissance*. Edition du Cerf.
- Lambert, S. & Gentelet, K. (2022). Voici pourquoi l'intelligence artificielle ne peut être considérée comme un simple outil. *The Conversation*, 08 août.
- Letiche, H., De Loo, I., Cordery, C., & Moriceau, J.-L. (2024). *Accountability Research Ethnographic Methods in Organisation and Accounting*. Routledge.

- Lucas, L. M. (2006). The role of culture on knowledge transfer: the case of the multinational corporation. *The learning organization*, 13(3), 257-275.
- Lyons, J., Sycara, K., Lewis, M., & Capiola, A. (2022). Human–Autonomy Teaming: Definitions, Debates, and Directions. *Frontiers in Psychology*, 12, 1-15.
- Moriceau, J.-L., Paes, I., & Robert, E. (2022). Des films pour relier : Introduire les affects dans la business school. *Management International*, 26(5), 48–60.
- Orlikowski, W., Scott, S. (2023). The Digital Undertow and Institutional Displacement: A Sociomaterial Approach. *Organization Theory*, 4(2), 1-16.
- Nonaka, I., & Takeuchi, H. (1995). *The Knowledge Creation Company: how Japanese companies create the dynamics of innovation*. Oxford University Press.
- Peters, M. L. Jackson, M. Papastephanou, P. Jandric, G. Lazaroiu, C. Evers, & S. Fuller (2023). AI and the future of humanity: chatGPT4, philosophy and education – Critical responses. *Educational Philosophy and Theory*, 1–35.
- Serres, M. (2012). *Petite poucette* (Vol. 125). Le pommier.
- Symons, J. (2019). *Ecomodernism: Technology, Politics and the Climate Crisis*. John Wiley & Sons
- Hartmut, R. (2018). *Résonance : Une sociologie de la relation au monde*. La Découverte.
- Thatcher, J. B., Wright, R., Sun, H., Zagenczyk, T. J., & Klein, R. (2018). Mindfulness in Information Technology Use: Definitions, Distinctions, and a New Measure. *Management Information Systems Quarterly*, 42(3), 831-847.
- Zeleny, M. (2006). knowledge-information autopoietic cycle: towards the wisdom system. *International Journal of Management and Decision Making*, 7(1), 3-18.

Soumission et sélection des propositions de communication

Les propositions soumises peuvent concerner soit des communications classiques soit des formats alternatifs (cf. détails plus bas).

Envoi des propositions (communication de 15-25 pages) ou format alternatif (<i>extended abstract</i> de 3 à 5 pages, poster, vidéo, etc.)	02 octobre 2024
Réponse aux auteurs	20 novembre 2024
Envoi des communications définitives (ou format alternatif)	15 décembre 2024
Journées MACCA	9 et 10 janvier 2025

Inscription aux journées thématiques

- Date limite d’inscription : 15 décembre 2024
- Lien d’inscription : <https://forms.office.com/e/WL98FUs4dK>

Les participants qui ne sont pas encore membres de l’AIMS doivent y adhérer auparavant, pour l’année 2024, sur <https://www.strategie-aims.com/adherents/adhesion-aims/>. Il n’est pas demandé de frais d’inscription pour le colloque. Pour les deux déjeuners et le dîner seront à payer directement sur le lieu de restauration par les participants.

Format des communications

Les propositions de communication ou format alternatif à envoyer à l'adresse suivante : contact@maccamanagement.fr

1. Format classique — Papiers longs : article complet ou *working paper*

Les communications au format classiques sont de 15 à 25 pages maximum, bibliographie et annexes comprises. Elles doivent être anonymes lors de la soumission et suivent les règles de rédaction de l'AIMS. La feuille de style est téléchargeable à l'adresse suivante : http://maccamanagement.fr/wp-content/uploads/2024/06/feuille-de-style-conference-AIMS_Journees-MACCA.docx

2. Format alternatif

Ces journées sont également ouvertes à des communications dont le format peut être alternatif (livre, audio, vidéo, œuvre, poster, etc.). L'objet vise alors plus à proposer un retour sur une expérience pédagogique ou d'apprentissage que vous conduisez ou avez conduite. Dans ce cas, vous pouvez envoyer votre communication au format souhaité avec un court texte expliquant l'innovation ainsi que les retours que vous souhaitez obtenir sur cette communication. Les formats alternatifs doivent être accompagnés d'un texte de 3 à 5 pages maximum, bibliographie et annexes comprises.

- Introduction/Objectifs;
- Approche/méthodologie;
- Résultats;
- Discussion;
- Implications et limites.

Ces formats alternatifs feront l'objet d'une évaluation au même titre que les propositions de communication classiques. Les textes doivent être anonymes lors de la soumission et suivent les règles de rédaction de l'AIMS comme les articles complets. La feuille de style est téléchargeable à l'adresse suivante : http://maccamanagement.fr/wp-content/uploads/2024/06/feuille-de-style-conference-AIMS_Journees-MACCA.docx

Comité d'organisation

- Loréa Baiada – Hirèche, IMTBS (LITEM)
- Cécile Emile (LITEM)
- Philippe Lépinard Philippe, IAE Gustave Eiffel (IRG)
- Jean-Luc Moriceau, IMTBS (LITEM)
- Isabela Paes, Université d'Evry – Paris Saclay

- Caroline Schneider, CNAM Paris (Lirsa)
- Isabelle Vandangeon-Derumez, Université d'Evry – Paris Saclay (LITEM)

Comité scientifique

- Baiada – Hirèche Loréa, Institut Mines Télécom Business School
- Boldrini Jean-Claude, IAE de Nantes
- Bonnet Emmanuel, ESC Clermont Business School
- Borel Pascale, ESC Clermont Business School
- Bourgain Marina, ESC Clermont Business School
- Borodak Daniela, ESC Clermont Business School
- Bureau Sylvain, ESCP Europe
- Calcei Didier, ISG - International Business School
- Caudron Fabrice, IAE de Lille
- Chabault Denis, Université Paris Saclay
- Chedotel Frédérique, IAE d'Angers
- Chevrier Sylvie, Université Gustave Eiffel
- Debon Maxime, Université d'Evry – Université Paris Saclay
- Fernandes Valérie, Excelia Business School
- Fronty Juliette, ESCP EUROPE
- Girard Nadia, ESG, UQAM
- Jacquinot Philippe, Université d'Evry – Université Paris Saclay
- Jardat Rémi, Université d'Evry – Université Paris Saclay
- Lépinard Philippe, IAE Gustave Eiffel
- Le Flecher Thi Hong Phu, Université d'Evry – Université Paris Saclay
- Lemieux Nathalie, ESG, UQAM
- Maizerai Lidwine, IAE de Lille
- Catherine Maman, Université Gustave Eiffel
- Martineau Régis, ICN ARTEM Business School
- Moriceau Jean-Luc, IMTBS
- Mitkova Liliana, Université d'Evry – Université Paris Saclay
- Nasho Ah-Pine Elda, ESC Clermont Business School, Clermont Recherche Management (CleRMa)
- Ngaha Ba Angélique, Université Cheikh Mbacké Diop
- Peze Stephan, Toulouse School of Management
- Pinglot Angeline, ESC Clermont Business School, Clermont Recherche Management (CleRMa)
- Ruiller Caroline, IAE de Rennes
- Saives Anne-Laure, ESG, UQAM
- Schneider Caroline, CNAM
- Szpirglas Mathias, Université Gustave Eiffel
- Taupin Benjamin, Université d'Evry – Université Paris Saclay

MACCA MANAGEMENT

Recherche et pratique

- Théron Christelle, Toulouse School of Management
- Vandangeon-Derumez Isabelle, Université d'Evry – Université Paris Saclay
- Vignon Christophe, IAE de Rennes
- Viseur Robert, UMONS – Université de Mons
- Zhegu Majlinda, ESG UQAM

Evènement organisé par :



**CAMPUS
DES MÉTIERS
ET DES
QUALIFICATIONS
D'EXCELLENCE**
Industrie du futur
Île-de-France

Avec le soutien de :



AIMS
Association Internationale
de Management Stratégique

AIM
Association
Information
et Management

