



Concours doctoral 2019-2022

Performer en contradiction. Management des tensions dans les organisations alternatives pour le développement durable

Discipline principale: Sciences de gestion
Ecole Doctorale d'Economie Gestion (EDEG) de Montpellier

Direction de thèse :
Florence PALPACUER
florence.palpacuer@umontpellier.fr
06 07 24 35 70

Magalie MARAIS
m.marais@Montpellier-BS.com
06 14 50 45 45

Candidature à soumettre sur : <https://edeg.umontpellier.fr/> Avant le 14 juin 2019

PRESENTATION DETAILLEE DU SUJET

CADRAGE THEORIQUE :

Ce projet de recherche s'intéresse aux organisations alternatives pour le développement durable définies comme :

- Des organisations ayant placé comme « raison d'être » (au cœur de leur mission) des objectifs sociétaux, sociaux et/ou environnementaux. Leur objectif est de produire de la transformation sociétale (Heckscher et al., 2010) et elles représentent une opportunité de bâtir de nouvelles manières de faire ou de s'organiser au profit d'un développement durable (Cheney, 2014). Elles portent une promesse d'émancipation de formes de domination plurielles (Parker et al., 2014) ;
- Des organisations ayant adopté une gouvernance inclusive, multi-parties prenantes et démocratique. La gouvernance des organisations alternatives peut, ainsi, se définir autour de la recherche d'une co-construction de la production de transformation sociale. En interne et pour ses membres, cela suppose de réfléchir à des mécanismes de gouvernance permettant a minima de garantir un degré élevé d'autonomie, de partager un pouvoir de décision qui ne soit plus centré sur la détention de capital, et de garantir l'égalité de tous et pour tous (Defourny et Nyssens, 2011). En externe, il apparaît nécessaire d'imaginer ces organisations au sein d'un ensemble de communautés où serait garantie une meilleure représentation de différents groupes de parties prenantes (Ayuso et al., 2006).

Il s'agit d'appréhender ces organisations alternatives pour le développement durable comme des organisations par nature dissonantes (Ashcraft, 2001), en définissant cette dissonance comme un processus performatif et réflexif capable de produire de la transformation sociale (Dorion, 2017). Dans cette perspective, la survenue de tensions devient indispensable au bon fonctionnement de l'organisation, dans la mesure où ces tensions permettent d'atteindre des objectifs stratégiques multiples, c'est-à-dire sociaux, environnementaux et économiques (Malo et al., 2013). En effet, quels que soient les valeurs ou les buts défendus, ces organisations sont traversées par des logiques multiples – qui parfois les dépassent – et qui, de ce fait, leur imposent de s'incarner en contradiction (Smith et al., 2012).

Les tensions étant l'essence même des organisations alternatives pour le développement durable, les acteurs organisationnels vont ainsi devoir fournir un travail actif, continu et quotidien, pour les gérer (Bjerregaard et Jonasson, 2014). Au niveau de l'organisation, cela reviendrait à développer des manières d'embrasser les tensions en présence et de ne pas nécessairement chercher à les occulter ou à les résoudre (Hahn et al., 2015).

OBJECTIFS :

Deux objectifs sont poursuivis par ce projet de recherche : (i) la caractérisation des tensions susceptibles de traverser les organisations alternatives au cours du temps ; et (ii) l'étude de la manière dont ces tensions sont managées pour maintenir la vitalité du processus démocratique tout en permettant l'accomplissement de la mission ou du projet politique de ces organisations.

Deux sous-questions de recherche peuvent ainsi être proposées :

- Quelles tensions sont observées dans les organisations alternatives pour le développement durable ?
- Quelles sont les conditions et moyens de régulation de ces tensions dans ces contextes organisationnels alternatifs pour produire de la transformation sociétale ?

METHODE :

Ce sujet de recherche suppose l'adoption d'une méthodologie qualitative, notamment pour appréhender en profondeur et dans le temps des cas spécifiques d'organisations alternatives. Il s'agira, en particulier, de sélectionner des cas uniques en recentrant l'analyse sur le niveau méso (Reed, 2005), tout en considérant les niveaux micro et macro comme des éléments centraux de contextualisation et de sens.

L'expérience au plus près des acteurs de terrain serait recherchée (Palpacuer et al., 2015 ; Stewart et Lucio, 2017) pour coproduire avec eux du savoir par une validation croisée de la connaissance, par de la recherche-action ou encore par des designs méthodologiques permettant le dialogue entre acteurs multiples (Code, 2015). La connaissance produite n'accéderait pas ici au statut de « régularité » mais incarnerait, plutôt, une représentation collective du phénomène étudié.

REFERENCES BIBLIOGRAPHIQUES

- Ashcraft, K. L. (2001). Organized dissonance: Feminist bureaucracy as hybrid form. *Academy of Management Journal*, 44(6), 1301-1322.
- Ayuso, S., Ángel Rodríguez, M., & Enric Ricart, J. (2006). Using stakeholder dialogue as a source for new ideas: a dynamic capability underlying sustainable innovation. *Corporate Governance: The international Journal of Business in Society*, 6(4), 475-490.
- Bjerregaard, T., & Jonasson, C. (2014). Managing unstable institutional contradictions: The work of becoming. *Organization Studies*, 35(10), 1507-1536.
- Cheney, G. (2014). Alternative organization and alternative organizing. Blog post, Critical Management, <http://www.criticalmanagement.org/node/3182>.
- Code, L. (2015). Care, concern, and advocacy: Is there a place for epistemic responsibility? *Feminist Philosophy Quarterly*, 1(1), 1-20.
- Defourny, J., & Nyssens, M. (2011). Approches européennes et américaines de l'entreprise sociale: une perspective comparative. *Revue internationale de l'économie sociale: RECMA*, (319), 18-35.
- Dorion, L. (2017). Construire une organisation alternative. *Revue française de gestion*, (3), 143-160.
- Hahn, T., Pinkse, J., Preuss, L., & Figge, F. (2015). Tensions in corporate sustainability: Towards an integrative framework. *Journal of Business Ethics*, 127(2), 297-316.
- Heckscher, C., Sewell, G., & Taskin, L. (2012). New Forms of (Work) Organization: Studying the Transformation of Work in an Amoral and Lawless World. *International Journal of Work Innovation*, 1(1), 5-9.
- Malo, M-C., Vézina, M., Audebrand, L. (2013). « Dynamiques relationnelles et tensions dans le cycle de vie des coopératives », dans M-J. Brassard et E. Molino (sous la direction de), *L'étonnant pouvoir des coopératives. Textes choisis de l'appel international de propositions*, Sommet International des Coopératives, Québec, p. 539-554.
- Palpacuer, F., Taskin, L., & Balas, N. (2015) "Quelle est la place du terrain dans les perspectives critiques en management?" *Economies et Sociétés*, 4(2), 251-269.
- Reed, M. (2005). Reflections on the 'realist turn' in organization and management studies. *Journal of Management Studies*, 42(8), 1621-1644.
- Smith, W. K., Besharov, M. L., Wessels, A. K., & Chertok, M. (2012). A paradoxical leadership model for social entrepreneurs: Challenges, leadership skills, and pedagogical tools for managing social and commercial demands. *Academy of Management Learning & Education*, 11(3), 463-478.
- Stewart, P., & Lucio, M. M. (2017). Research, participation and the neo-liberal context: The challenges of emergent participatory and emancipatory research approaches. *Ephemera*, 17(3), 533-556.

COMPETENCES PARTICULIERES SOUHAITEES

- Formation de Master 2 en Sciences de Gestion avec des connaissances en organisation et en stratégie d'entreprise
- Compétences et appétence pour des méthodologies de recherche qualitatives en gestion et par monographies
- La connaissance du champ des organisations alternatives pour le développement durable serait un plus. Enthousiasme et engagement dans ces organisations