

Appel à communications

# JOURNÉE D'ÉTUDE ANNUELLE DE LA RIPCO

## **Tendances émergentes dans le champ du comportement organisationnel**

***Les meilleures communications donneront lieu à un numéro spécial  
de la revue.***

**3 Décembre 2019**

**Organisée à ICN Business School CNIT- La Défense, Paris**

### **Objectif de la journée d'étude**

L'édition 2019 de la journée d'étude RIPCO s'intéresse aux tendances émergentes dans le champ de recherche du comportement organisationnel. Sont tout particulièrement attendues les propositions de communications sur les neurosciences, le management humaniste, l'intelligence émotionnelle, l'intelligence artificielle, le temps. Cette liste de tendances émergentes n'est pas exclusive et d'autres pistes peuvent être explorées. Des recherches qui défrichent ces thématiques émergentes sont donc attendues, sans pour autant faire de concession à la rigueur scientifique, afin de faire progresser la connaissance dans le champ du comportement organisationnel.

Cette journée d'étude sera aussi l'occasion de célébrer les 25 ans de la RIPCO, à travers une cérémonie qui récompensera les articles qui ont eu le plus d'impact auprès de la communauté scientifique depuis l'origine de la revue et qui seront réédités dans le cadre d'un numéro spécial.

**THÈME 1: Neurosciences et comportement organisationnel**

Les développements dans le domaine des neurosciences sont en mesure de contribuer à l'avancée de la recherche dans le domaine du comportement organisationnel et d'ouvrir la voie à de nouvelles questions de recherche (Becker & Cropanzano, 2010 ; Hills, 2012 ; Lindebaum, 2016 ; McDonald & Tang, 2014). Les avancées des neurosciences et les modèles qu'elles génèrent demeurent néanmoins largement inconnus dans la plupart des disciplines scientifiques dédiées au comportement humain. De plus, les pierres angulaires des théories en sciences sociales sont souvent en contradiction avec les connaissances générées par les neurosciences. La compréhension des phénomènes organisationnels pourrait aussi être améliorée à travers l'incorporation des sciences de la complexité et de la dynamique des systèmes, ce qui procurerait des angles d'approche plus intégrés bien que plus ardues en vue d'explorer ces phénomènes que ne le font les approches plus mécanistes et fragmentées qui sont aujourd'hui les plus courantes. Quelques chercheurs dans le domaine du comportement organisationnel ont émis l'idée qu'un nouveau champ, ancré dans la biologie pourrait être créé pour comprendre les causes principales du comportement dans les organisations à travers la cartographie des mécanismes neuronaux. (Becker *et al.*, 2011; Lee *et al.*, 2012). D'autres ont suggéré qu'il serait opportun d'intégrer les recherches en neuroscience, management et psychologie, afin de bénéficier d'une meilleure compréhension des processus de prise de décision. (e.g., Laureiro-Martínez, Brusoni & Zollo, 2010).

## **THÈME 2: Management Humaniste**

Le Management Humaniste a été développé comme une perspective distincte du management, où l'accent est mis sur l'humain et les dynamiques sous-jacentes de l'attention et de la dignité (Pirson, 2017a). Il cherche à créer une relation plus harmonieuse entre les composantes des échanges sur les marchés ainsi qu'à prendre en compte des éléments moins tangibles liés à la promotion de l'épanouissement des individus. (Pirson, 2017b). De ce fait, le management humaniste en tant que discipline souligne qui nous sommes en tant qu'êtres humains. Au cœur de cette approche du management humanistique, se situe un intérêt pour le respect, la dignité et l'humanité des employés, clients et quiconque est impacté par les actions de l'entreprise (Pirson 2017a). La littérature prolifique sur le management humaniste s'est focalisée sur la manière dont les organisations peuvent être structurées et gérées pour maximiser les résultats qui sont favorables aux individus et aux communautés, mais elle a porté peu d'attention au niveau d'analyse que constituent les interactions entre individus. La recherche en comportement organisationnel pourrait combler ce manque par le développement de recherches spécifiques à ce niveau d'analyse.

## **THÈME 3: Intelligence émotionnelle**

L'intelligence émotionnelle est également apparue comme sujet d'intérêt dans le champ du comportement organisationnel. Les managers, les dirigeants ainsi que les salariés, sont mis au défi de gérer l'affect existant au niveau des parties prenantes intra-organisationnelles et entre elles. Les relations au travail sont liées à des composantes émotionnelles qu'il est souvent difficile de détecter et gérer. L'affect peut influencer l'exécution des tâches, les relations employeur-salariés, la productivité et la satisfaction au travail. Le champ du comportement organisationnel continue à chercher à comprendre comment les émotions et l'intellect interagissent, et comment les émotions

influent sur le comportement au travail. Ainsi, ce domaine important se focalise sur la détection et le management adéquat des émotions des salariés, dans la perspective d'un avantage compétitif soutenable de l'entreprise.

#### **THÈME 4: L'intelligence artificielle sur le lieu de travail**

Les avancées technologiques (comme par exemple l'intelligence artificielle, la blockchain, l'accélération du progrès technologique, la protection de la vie privée sur les réseaux sociaux, le « big data »), ont rapidement dépassé nos capacités à développer des modèles d'action pertinents en matière d'éthique ou de responsabilité sociale en vue de définir les politiques de l'entreprise et, par extension, les comportements des salariés et des managers. De même, le rôle que les universités peuvent jouer en donnant forme à de telles politiques est sous-développé et fait l'objet d'un besoin urgent de nouvelles recherches. Ce thème cherche à améliorer notre compréhension de la manière dont l'intelligence artificielle et la technologie impactent les entreprises, la société et l'épanouissement des individus. Les soumissions pourraient tendre à proposer aux managers des modèles qui leur seraient utiles pour élaborer des orientations stratégiques relatives à l'utilisation éthique et responsables des nouvelles technologies.

#### **THÈME 5: Temps et le comportement organisationnel**

Le temps est un phénomène complexe que l'on a soit considéré comme acquis dans la littérature du comportement organisationnel, soit évité en bloc, du fait de la nature fugace et éphémère du concept du temps et de la manière dont on le mesure. (Pettigrew, Woodman, & Cameron, 2001). Explorer cette perspective de recherche sur le temps est important à la recherche en management puisque cela offre l'occasion d'améliorer la condition des individus au sein des organisations et de la société. (Aken & Romme, 2009), en cherchant à déterminer les possibilités dont disposent les managers pour influencer les causes du rythme du temps dans les organisations. La richesse de cet angle de recherche semble être évidente. D'un côté, le concept aide les managers à distinguer clairement le phénomène du temps lié à celui du changement de vitesse de ceux liés au changement de rythme, et, d'un autre côté, avec sa focalisation sur les causes du rythme, il permet aux chercheurs de développer des procédés organisationnels proactifs.

#### **THÈME 6: Autres thèmes émergents**

Avec ce thème final, nous invitons les chercheurs à soumettre des travaux originaux qui s'intéressent à d'autres thèmes de la recherche organisationnelle, qui ne sont pas couverts par les autres thèmes énoncés. Étant donné que la RIPCO promeut des travaux au fort impact dans le champ du comportement organisationnel, ce thème appelle à des soumissions qui font avancer la recherche dans le domaine du comportement organisationnel. Les papiers peuvent se concentrer sur des travaux au niveau micro, macro ou meso, qui s'intéressent à la recherche sur la prise de décision, le comportement au travail, les groupes et équipes, les structures organisationnelles et leur design, la

motivation, le leadership, la gestion des conflits, le stress, la communication organisationnelle et autres domaines liés. Les contributions aussi bien empiriques que conceptuelles sont les bienvenues.

### **Calendrier**

Soumission des résumés étendus (*extended abstracts*) : 30 septembre 2019

Réponse du comité scientifique : 30 octobre 2019

### **Procédure et normes de soumission**

Les résumés détaillés peuvent être rédigés en français ou en anglais et ne doivent pas dépasser les 3-4 pages, interligne 1,5. Ils doivent décrire le projet sous le prisme du thème choisi parmi ceux mentionnés ci-dessus. Ils doivent contenir les informations suivantes : le contexte, la problématique, l'approche, les principaux résultats, conclusions principales, limites et quelques références bibliographiques clés.

Les soumissions doivent être envoyées par e-mail à cette adresse : [silvester.ivanaj@icn-artem.com](mailto:silvester.ivanaj@icn-artem.com) (merci de n'envoyer qu'un seul fichier zippé)

Les meilleures communications seront sélectionnées en vue d'un *numéro spécial* de la RIPCO. Le texte en version intégrale, en français ou en anglais, doit respecter les conditions d'éligibilité d'un article de la RIPCO. Rendez-vous sur le site [ripco-online.com](http://ripco-online.com) pour plus d'informations.

## Références

- Becker, W. J., & Cropanzano, R. (2010). Organizational neuroscience: The promise and prospects of an emerging discipline. *Journal of Organizational Behavior*, 31(7), 1055-1059.
- Lindebaum, D. (2016). Critical essay: Building new management theories on sound data? The case of neuroscience. *Human relations*, 69(3), 537-550.
- Hills, J. (2012). Neuroscience and talent: How neuroscience can increase successful execution of talent strategy. *Human Resource Management International Digest*, 20(3), 34-37.
- Becker, W. J., Cropanzano, R., & Sanfey, A. G. (2011). Organizational neuroscience: Taking organizational theory inside the neural black box. *Journal of Management*, 37(4), 933-961.
- Lee, N., Senior, C., & Butler, M. J. (2012). The domain of organizational cognitive neuroscience: Theoretical and empirical challenges. *Journal of Management*, 38(4), 921-931.
- Laureiro-Martínez, D., Brusoni, S., & Zollo, M. (2010). The neuroscientific foundations of the exploration– exploitation dilemma. *Journal of Neuroscience, Psychology, and Economics*, 3(2), 95.
- Pirson, M. (2017). *Humanistic management: Protecting dignity and promoting well-being*. Cambridge University Press.
- Pettigrew, A. M., Woodman, R. W., & Cameron, K. S. (2001). Studying organizational change and development: Challenges for future research. *Academy of management journal*, 44(4), 697-713.
- Van Aken, J. E., & Romme, G. (2009). Reinventing the future: adding design science to the repertoire of organization and management studies. *Organization Management Journal*, 6(1), 5-12.

## Comité scientifique

AUDET Josée, Laval University Québec, Canada  
BARTH Isabelle, EM Business School Strasbourg, France  
BONNET Daniel, Université Jean-Moulin, Lyon, France  
BONNET Marc, laelyon School of Management, France  
BOURION Christian, ICN Business School Nancy, France  
BOURNOIS Frank, ESCP Europe Paris, France  
CHANUT Véronique, Univ. Paris II Panthéon-Assas, France  
CORNET Annie, HEC Liège, Belgique  
ENNAJI Mohamed, University of Rabat, Maroc  
FILION Louis Jacques, HEC Montreal, Canada  
GENDRON Corinne, Université du Québec Montréal, Canada  
GUERY Loris, Université de Lorraine, France  
GUIMARAES DA COSTA Nuno, ICN Business School, France  
HAINARD François, University of Neuchâtel, Suisse  
IGALENS Jacques, Université Toulouse Capitole, France

JANCZAK Sergio, University of Western Ontario, Canada  
JONKER Jan, Radboud University Nijmegen, Pays-Bas  
KAJAMAA Anu, University of Helsinki, Finlande  
KAR Rabi Narayan, University of Delhi, Inde  
LAROCHE Patrice, Université de Lorraine, ESCP Europe, France  
MADSEN Susan, Utah Valley University, États-Unis  
MCINTYRE John, Georgia Institute of Technology, États-Unis  
MOULIN Yves, Université de Lorraine, France  
MUCCHIELLI Alex, University of Montpellier 3, France  
NOËL Florent, IAE de Paris, France  
PAILLE Pierre, University of Sherbrooke, Canada  
PERSSON Sybille, ICN Business School, France  
PETIT André, University of Sherbrooke, Canada  
PIGEYRE Frédérique, CNAM, Paris, France  
PLANE Jean-Michel, Université Paul Valéry, Montpellier, France  
POINT Sébastien, EM Strasbourg, France  
RAPPIN Baptiste, ESM-IAE MetzUniv de Lorraine, France  
ROJOT Jacques, Université Panthéon-Assas, France  
RUDAYA Elena, MGIMO-University, Russie  
SAKALAKI Maria, University of Panteion-Athènes, Grèce  
SCHULZ Klaus Peter, ICN Business School, France  
SHARDLOW Steven, University of Salford, États-Unis  
SHRIVASTAVA Paul, Concordia University, Canada  
SROUFE Robert, Duquesne University, United States  
TEHRANI Minoo, Roger Williams University, États-Unis  
THEVENET Maurice, CNAM - ESSEC, France  
WASIELESKI David, Duquesne University Pittsburgh, États-Unis  
WINDISCHI Uli, University of Genève, Suisse  
ZERBIB Romain, ICD Business School, Toulouse, France