

CEROSLETTER#1



Actualités du CEROS

Les dernières conférences

La Londe Conference in Service Management, 20-23 mai à La Londe

“The Experiential Employer Brand for an Idiosyncratic Service Experience”, Foujol F., Wallace J. et Tanner J.

45e Congrès de l'Association Francophone de Comptabilité, 29-31 mai à Dijon

–“Le phénomène des cadres externalisés à temps partagés dans la fonction finance”, Tarafi N., Edjiyato T.

–“La démarche budgétaire et ses conséquences sur les comportements des managers en temps de crise sanitaire”, Tarafi N, Sahnoune S.

Colloque annuel de l'Association Politiques et Management Publics, 30-31 mai à La Rochelle Université

“L'État vu par l'État et l'État vu par les sciences de gestion et du management”, Benzerafa Alilat M., Gibert P.

Mot de la Direction

Chères et chers collègues,

Nous avons le plaisir de vous présenter la première CEROSLETTER, un reflet de l'activité et des projets de notre laboratoire.

Les sujets de ce numéro mettent en avant nos projets de recherches mais aussi le succès et les profils de nos membres.

Nous espérons que ces partages vous inspireront et renforceront notre esprit de communauté.

Merci à toutes et à tous pour votre dévouement et votre passion.

Céline BARRÉDY et Florence DEPOERS Directrices du laboratoire

[Plus d'informations sur https://ceros.parisnanterre.fr/](https://ceros.parisnanterre.fr/)

CEROSLetter#1 - Juin 2024

Soutenances de thèses et/ou HDR

Mounira El Bouti : Soutenance de thèse le 21 juin 2024 sous la direction de Faouzi Bensebaa, "La perception par les collaboratrices des effets de la transformation numérique sur l'inclusion des femmes dans les organisations"

Mani Zied : Soutenance d'HDR de Mani Zied le 12 juillet sous la supervision d'Amina Béji-Bécheur.

Nada Rejeb : Soutenance d'HDR le 17 juillet sous la supervision de Faouzi Bensebaa, "L'encastrement relationnel et émotionnel des ressources et compétences"

Agenda de la rentrée

Mardi 17 septembre 2024 de 10h à 12h : Assemblée Générale du CEROS suivie d'un buffet à partir de 12h

Mardi 24 septembre 2024 de 12h15 à 14h : Atelier 1 : 30 ans de suivi doctoral animé par Faouzi Bensebaa

Mardi 8 octobre 2024 de 12h15 à 14h : Atelier 2 : CNU : Avancement de carrières, RIPEC animé par Didier Folus

Mardi 15 octobre 2024 de 12h15 à 14h : Research Break #1 (rencontres transversales autour de la recherche en sciences de gestion)

Dernières publications

"Different IT projects, but the same conflict. Action research during IT deployment", Saba P., Meissonier R., **Harfouche A.**

"Artificial Intelligence and Prescriptive Analytics for Supply Chain, Resilience : a Systematic Literature Review and Research Agenda", Smytha C., Denny D., Fosso Galba S., Scott M., **Harfouche A.** (2024) *Consumers expectations towards luxury brands websites*, **Veg-Sala N.**, Geerts A.

Does ownership structure drive the effect of CEO overconfidence on earnings quality?, Bzeouich, B., **Depoers, F.**, & Lakhel, F. *Journal of Applied Accounting Research*.

When Do Shareholder Agreements Add Value? Mitigating Superprincipal-Agency Conflicts in Family Firms. *Entrepreneurship Theory and Practice*, Jaskiewicz, P., Belot, F., Combs, J. G., **Boutron, E.**, & **Barrédy, C.**

CHERCHEUR À L'HONNEUR : Pr Faouzi BENSEBAA

Docteur d'État en sciences économiques, Docteur en sciences de gestion et habilité à diriger les recherches (HDR) en sciences de gestion, je suis professeur à l'université Paris- Nanterre (et membre du Ceros) depuis le 1er septembre 2021, après l'avoir été à l'Université Paris 8 et à l'Université de Reims.

Trois axes majeurs – la dynamique concurrentielle, la responsabilité sociale de l'entreprise et le management des organisations avec une focalisation sur l'interactionnisme symbolique – fondent les recherches que je mène.

S'agissant de la dynamique concurrentielle, qui constitue le cœur de mes travaux, pendant longtemps, la stratégie d'entreprise ne consacra à l'Autre qu'un rôle secondaire, alors que la stratégie militaire (par exemple, Sun Tzu, Lucien Poirier, etc.) est tout entière fondée sur l'interdépendance de l'Un et de l'Autre. Pendant longtemps, la stratégie d'entreprise est restée prisonnière d'un schéma opposant l'organisation à un environnement anonyme et relativement incertain. Certes, des bouleversements profonds ont permis de traiter différemment et sous des angles inédits la stratégie d'entreprise à partir des années 1970 (Argyris, March, Mintzberg, Pettigrew, Schön, Weick, etc.), conduisant à ne plus penser l'action comme réalisation de la pensée, mais à associer dynamiquement pensée et action, il a néanmoins fallu attendre les années 1980 pour que les premières réflexions empiriques sur l'interaction et la dynamique de la concurrence commencent à voir le jour. Ces contributions ont pour objet de montrer l'intérêt de prendre en compte la concurrence dans l'enchaînement des actions et des réactions des différents acteurs, et non au niveau des entreprises. Cependant, cette émergence de la dynamique concurrentielle et cette intégration féconde de l'Autre dans l'analyse comportent une faiblesse, celui de rendre la concurrence agressive et de celui de penser que les organisations doivent user de tous les moyens pour déstabiliser l'Autre et de l'emporter. En effet, tant ces travaux que ceux réalisés dans le sillage de l'hypercompétition développée par D'Aveni insistent sur les effets bénéfiques de la rivalité concurrentielle, particulièrement en termes d'apprentissage, c'est-à-dire en termes d'élargissement du répertoire d'actions et de routines et de compréhension de ce qui fonctionne ou pas. L'entretien de cette rivalité concurrentielle a cependant un coût : la récupération des investissements engagés ne peut se réaliser que s'il y a un avantage compétitif durable ; la dégradation de l'environnement collectif dans lequel ont été engagées les actions agressives.

C'est conscient de ce danger que j'ai mené mes propres recherches sur la place accordée à l'Autre. J'ai pensé que la poursuite rationnelle de ses intérêts propres ne doit pas faire oublier le partage avec l'Autre de projets et de destins. Outre son caractère fondamental et incontournable, cette contradiction permet d'éviter l'anéantissement et la disparition de l'Autre. Ces recherches ont été entreprises avec l'idée d'enrichir d'une manière constante un cadre de référence théorique, articulant processus d'organisation et jeux d'acteurs. Ces recherches se poursuivent aujourd'hui en intégrant les variables psychologiques et sociologiques et en prenant comme cadre théorique de manière plus affirmée la stratégie comme action.



Elles investissent également le domaine du management public en tentant de montrer l'appropriabilité de la stratégie comme action dans l'étude de diverses thématiques relevant de la sphère publique (la gouvernance des villes, par exemple).

Par ailleurs, la préoccupation envers l'Autre m'a conduit à considérer les effets des activités de l'Un et de l'Autre sur la communauté. Autrement dit : quel rôle accorder aux entreprises et comment appréhender leurs externalités supposées ? C'est parce que la société s'interroge sur la place des organisations dans la cité qu'il m'a paru essentiel d'interroger le paradigme délimitant le périmètre de la responsabilité des entreprises à la création de richesses afin d'en souligner l'insuffisance et le besoin crucial de s'en déprendre pour envisager la responsabilité des organisations sous l'angle des responsabilités multiples. Les recherches que j'ai réalisées ont tenté ainsi de contribuer aux réflexions qui ouvrent de nouvelles voies permettant d'enrichir les interprétations des situations stratégiques et de mieux saisir le rôle social des organisations en profonde mutation. En même temps, mon intérêt au management s'est fondé essentiellement sur une démarche axée sur la multiplicité des sens que peuvent octroyer les acteurs à des situations phénoménologiques complexes.

Les contributions de ces trois axes – réalisées seul, avec des collègues ou avec des doctorants –, conjuguant validité académique et pertinence pratique, accordant par moments de l'importance au bricolage stratégique, n'ont pas cherché à proposer des solutions discrètes mais à poser le plus de questions possibles. C'est le seul moyen, si nous suivons Karl Weick, pour approcher la compréhension des phénomènes organisationnels. Ce qui nous invite à être modestes et toujours en mouvement...

