

Management & Sciences Sociales

Appel à contribution pour un cahier thématique de la revue Management & Sciences Sociales (FNEGE 4) intitulé

« Performance durable et transformation des métiers de Gestion »

Le choix de ce thème de recherche est inspiré de la constatation d'un gap dans la littérature le concernant. On rencontre, en effet, un ensemble abondant de travaux relatifs à la performance extra-financière située dans la perspective d'un développement durable (Dyllick & Muff, 2016). De même, on relève la présence de nombreuses recherches et enquêtes relatives à l'évolution des métiers et consistant à optimiser ou du moins améliorer les décisions prises dans l'organisation. Par contre et paradoxalement, la focalisation de l'attention sur les liens pouvant unir « durabilité et évolution des métiers » est beaucoup plus rare et le plus souvent indirecte (Dreyfuss & Rascol-Boutard, 2023; Toner, 2011). Ces liens constituent dès lors le cœur des recherches attendues ici. Plus précisément, il s'agit de mieux comprendre, comment et pourquoi évoluent les métiers (disparition, transformation, création) dans un contexte de changement de paradigme pour l'entreprise. En effet, cette dernière est sensée non seulement générer des performances financières mais également assumer des responsabilités extra-financières d'ordre social, environnemental et de gouvernance. Il est à noter que ce contexte, fortement marqué par un ensemble de pressions institutionnelles (Thornton et al., 2012), modifie le rôle des dirigeants en leur offrant de nouvelles opportunités mais en les confrontant également à de nouveaux défis dans des domaines aux contours incertains.

Quelle que soit la nouveauté et l'étendue du champ de recherche sur lequel porte cet appel, il apparaît important d'apporter un soin particulier aux définitions des concepts utilisés tout en centrant les analyses sur la dynamique des liens unissant ces concepts.

Ainsi, parler de performance durable signifie se situer dans un contexte dominé par l'existence d'une volonté collective visant un développement économique soutenable dans la durée. Un tel contexte renvoie à une réglementation communautaire en pleine évolution dont, le stade le plus récent est concrétisé par la « Corporate Sustainability Reporting Directive » (CSRD) qui entre progressivement en vigueur en 2024 (Benjamin & Maurel, 2023). A travers les standards européens de durabilité dites normes ESRS (European Sustainability Reporting Standards), la CSRD impose un reporting de durabilité détaillé en termes de contenu et de format d'information, à un nombre croissant d'entreprises¹. Au-delà de cette réglementation, les autres pressions institutionnelles ne cessent de s'intensifier sur les organisations. La société attend d'elles plus de transparence et une amélioration continue de leurs impacts dans les domaines environnemental, social et de gouvernance. Dans ce contexte, la réalisation d'une performance durable exige des dirigeants, concepteurs de la stratégie de l'organisation, une attention approfondie, renouvelée et holistique portée à leur processus global de production (PGP). Or, il apparaît clairement que le succès du PGP dépend fortement de l'évolution des compétences et aptitudes présentes et futures dans les organisations (Birkinshaw et al., 2016), bref des métiers de leurs personnels.

Concernant le métier, il est à noter que la communauté des chercheurs comme celle des praticiens n'ont cessé d'insister sur l'importance de la qualification de la main d'œuvre employée par

¹ <https://entreprendre.service-public.fr/actualites/A16970>

l'organisation. Cette importance se traduit par la diversité du vocable pour la désigner. On parlera alors de professions, métiers, compétences, aptitudes, savoir-faire, talents etc., et génériquement de ressources humaines. Pourquoi alors choisir le vocable de métiers pour caractériser la recherche liant ces derniers à la performance durable ? Parce qu'il apparaît plus adapté quand on l'utilise par rapport à l'idée de PGP. En effet, « le métier » est la notion qui implique le mieux, à la fois une compétence et un savoir-faire (il a du métier). Par ailleurs, le métier est la dénomination la plus souvent retenue dans les recherches existantes et disponibles (Renaud et al., 2023), voisines du thème choisi dans cet appel à contributions.

Une double limite est introduite ici à la notion de métier. Il s'agit en premier lieu des métiers de Gestion compris au sens large, c'est-à-dire concernant l'exploitation de l'existant (optimisation), le développement (innovation et créativité), et enfin le management général (stratégie). En second lieu, l'accent est mis sur la « transformation » des métiers ce qui suppose l'existence d'un seuil dans leur évolution : les compétences demandées sont telles que les métiers existants, à une époque déterminée, ne peuvent plus y répondre.

Le processus d'évolution d'un métier conduit à souligner le caractère dynamique sous-tendu par le présent appel à contributions. En effet, le thème de recherche proposé met en rapport deux ensembles évolutifs : performance durable (évolution de paradigme) et transformation de métiers (évolution des compétences et savoir-faire). Ces caractéristiques imposent une approche dynamique de l'analyse. Ce qui conduit à s'interroger sur le sens de la relation performance - métier. Par ailleurs, la seule introduction du temps ne suffit pas à dynamiser l'analyse. Elle implique aussi la connaissance des mécanismes moteurs qui font que la notion de performance durable évolue à l'extérieur de l'organisation, mais aussi à l'intérieur de celle-ci, et qu'il en va de même des métiers. Il est évident que dans cette évolution de nombreux facteurs interviennent : progrès des connaissances et formations (Marcandella, 2022; Yanat & Bonnet, 2021), innovations disruptives, pressions institutionnelles, etc. L'examen de la nature de l'évolution des forces motrices constitue une première base d'analyse.

Selon le secteur choisi pour la recherche, la correspondance ou non des rythmes d'évolution des deux mouvements permet une seconde approche du rapport « performance durable-métiers » et des conséquences qui en découlent. Tout un questionnement naît ainsi, fondé sur l'examen comparé des deux mouvements et notamment sur les déséquilibres en termes de rythmes. Concrètement, le thème « Performance durable - transformation des métiers de Gestion » peut être conduit à différents niveaux : par exemple au niveau disciplinaire de type universitaire (Comptabilité, RH, Marketing, Logistique ...), au niveau institutionnel (gestion bancaire, hospitalière...), ou encore au niveau de la nature de l'activité (gestion de la formation, de l'authentification...). Il s'agit là d'un choix que l'auteur doit justifier notamment en précisant les avantages ou limites de l'analyse qui en résulte. Certains champs de recherche apparaissent particulièrement féconds. Il en va ainsi de domaines concernant les métiers de la comptabilité (Desplebin et al., 2018; Pluchart, 2023; Tavares et al., 2023), de la gestion du numérique (Asatiani & Norström, 2023; Dupont, 2016), de la gestion hospitalière (Noguera & Lartigau, 2009) de la logistique (Boruchowitch & Fritz, 2022), etc... mais la liste est loin d'être exhaustive.

En conclusion, l'étude des relations entre les deux ensembles : performance durable et transformation des métiers de Gestion, implique l'exposé d'une problématique robuste explicitant, dans un cadre dynamique la nature des forces en présence et précisant les objectifs poursuivis par les travaux présentés. Méthodologiquement, l'auteur doit être attentif au niveau auquel il a choisi de se placer en le justifiant tout en percevant les limites du format choisi et les conséquences qui en résultent sur les résultats obtenus.

Terminons en suggérant au niveau exploratoire quelques pistes pouvant faire l'objet de recherches dans ce cahier thématique :

- Les nouveaux métiers de Gestion comme réponse à une stratégie fondée sur l'objectif de soutenabilité du développement de l'organisation
- Les conséquences de l'offre de l'IA sur les métiers de gestion et son rapport à l'évolution du paradigme de durabilité
- Apprentissage par la pratique comme ressource du développement de la performance durable
- Place du concept d'hybridité dans le processus de transformation des métiers et la poursuite des performances durables
- L'ambidextrie dans les métiers de Gestion, apports à la performance durable
- Rôle des métiers de Gestion face aux pressions institutionnelles dans la poursuite d'une performance durable
- Management des décalages entre évolution des métiers de Gestion et extension des pratiques de durabilité

Ces pistes ne sont pas exhaustives et toute proposition d'article en lien avec le thème général du cahier sur « la performance durable et la transformation des métiers de Gestion » pourra faire l'objet d'une évaluation en vue de sa publication. Soucieux de mettre en valeur un pluralisme d'approches théoriques et contextuelles dans ce cahier, les propositions peuvent prendre la forme d'essais théoriques, de travaux d'enquête terrain, d'exposés de nouvelles méthodologies ou d'études de cas.

Bibliographie indicative

- Asatiani, A., & Norström, L. (2023). Information systems for sustainable remote workplaces. *The Journal of Strategic Information Systems*, 32(3), 101789.
- Benjamin, B., & Maurel, C. (2023). Les enjeux du reporting durable CSRD pour les métiers du chiffre. *Revue Française de Comptabilité*, 577, 60–61.
- Birkinshaw, J., Zimmermann, A., & Raisch, S. (2016). How Do Firms Adapt to Discontinuous Change? *California Management Review*, 58(4), 36–58.
- Boruchowitch, F., & Fritz, M. M. C. (2022). Who in the firm can create sustainable value and for whom? A single case-study on sustainable procurement and supply chain stakeholders. *Journal of Cleaner*
- Desplebin, O., Lux, G., & Petit, N. (2018). L'évolution de la comptabilité, du contrôle, de l'audit et de leurs métiers au prisme de la Blockchain : une réflexion prospective. *Revue Management et Avenir*, 103, 137–157.
- Dreyfuss, L., & Rascol-Boutard, S. (2023). Is the University Professor and Researcher a Sustainable Public Manager? *Gestion & Management Public Journal*, 11(1), 9–22.
- Duport, M. (2016). Révolution numérique et mutations organisationnelles : le cas du management à distance d'équipes dispersées et multiculturelles. *Management & Sciences Sociales*, 21, 90–100.
- Dyllick, T., & Muff, K. (2016). Clarifying the Meaning of Sustainable Business. *Organization & Environment*, 29(2), 156–174.
- Marcandella, E. (2022). Quelles normes de responsabilité sociétale pour aller vers un développement soutenable des territoires ? *Management & Sciences Sociales*, 33, 17–33.
- Pluchart, J.-J. (2023). Transformation des entreprises et tiers de confiance : la mutation de la chaîne de confiance dans le management des entreprises. *Vie et Sciences de l'Entreprise*, 216, 62–91.

- Renaud, A., Bernard, Y., Bonache, A. B., Burkhardt-Bourgeois, K., & Vignal, J. (2023). Mutations sociétales et organisations. Des repères théoriques et pratiques pour préparer les organisations au monde qui advient. In *Questions de société*. EMS Editions.
- Tavares, M. C., Azevedo, G., Marques, R. P., & Bastos, M. A. (2023). Challenges of education in the accounting profession in the Era 5.0: A systematic review. *Cogent Business & Management*, 10(2), 1–30.
- Thornton, P. H., Ocasio, W., & Lounsbury, M. (2012). *The Institutional Logics Perspective: A New Approach to Culture, Structure and Process*. Oxford University Press / USA.
- Toner, P. (2011). *Workforce Skills and Innovation: An Overview of Major Themes in the Literature*.
- Yanat, Z., & Bonnet, M. (2021). Responsabilité sociétale des enseignants-chercheurs en management. *Management & Sciences Sociales*, 30, 5–6.

Soumission des articles au cahier thématique « **Performance durable et transformation des métiers de Gestion** » de la revue **Management & Sciences Sociales** (FNEGE 4)

Rédactrice invitée : Katia Lobre-Lebraty,
iaelyon School of Management, Lab. Magellan
katia.lobre-lebraty@univ-lyon3.fr

La soumission se fera en deux temps : intention de contribution puis version complète de l'article

1. Intention de contribution :

- Noms d'auteurs, Titre, résumé d'environ 200 mots et 5 mots-clés à envoyer par mail à la rédactrice invitée (Cf. mail plus haut)
- Date limite pour l'envoi des intentions de contribution : **1^{er} juin 2024**
- Réponse sous 7 jours après envoi du mail avec l'intention

2. Article complet :

Dans le cas où le résumé a été accepté

- Les propositions de contribution seront soumises sous forme d'article complet sur la plateforme : [ManuscriptManager](#)
- Dans la plateforme, renseigner le type de manuscrit « 39 Performance durable et transformation des métiers de Gestion »
- Les normes de soumission et la charte éthique sont consultables sur [normes de soumission MSS.pdf \(cairn.info\)](#) et sur [charte éthique MSS.pdf \(cairn.info\)](#), ainsi que sur la plateforme dès la première étape de dépôt d'une proposition d'article.
- Date limite pour l'envoi des articles dans leur version complète : **1^{er} septembre 2024**

Les contributions peuvent être soumises simultanément en vue d'une publication au cahier thématique et d'une contribution au prochain colloque de l'ADERSE ([plus d'information ici](#)).