

APPEL A CONTRIBUTION

Le Forum de l'Innovation VII aura lieu du 9 au 11 juin 2016 à la Cité de Sciences et de l'Industrie à Paris. Cette 7^{ème} édition célèbre les 20 ans de la revue INNOVATIONS (*I-Remi* : *Revue d'Economie et de Management de l'Innovation* et *I-JIEM* : *Journal of Innovation Economics and Management*). Sur le thème des « **Dynamique des trajectoires** », les ateliers se déclinent en sujets clés : l'économie et le management de la connaissance, les politiques d'innovation, les systèmes et les processus d'innovation, les formes nouvelles de l'entrepreneuriat, les frontières et stratégies de la firme dans l'économie des réseaux...

ATELIER «Innovation et Compétence »

Organisé par : S. Mignon, A. Gratacap, E. Walliser

Il est aujourd'hui établi que l'innovation, constitue un facteur clé de succès incontournable de compétitivité et de pérennité des entreprises. Dès lors, on peut se poser la question des ressources, aptitudes et plus généralement des compétences requises pour innover.

Djellal et Gallouj (2015) rappellent que si la question de la relation posée semble simple, elle comporte en fait nombre d'ambiguïtés sémantiques. De quelle compétence parle-t-on ? Compétence individuelle, organisationnelle, capacité dynamique ? A quels types d'innovations ces compétences sont-elles censées aboutir ? Selon quelle intensité : radicale, incrémentale ou selon un mécanisme ambidextre alliant exploration et exploitation ? Enfin, ces compétences doivent être développées en interne ou à rechercher hors des frontières des firmes (innovation ouverte, Chesbrough, 2003) ? Comment se combinent alors connaissances et compétences internes et externes ?

La question de la relation entre compétence et innovation ne peut s'envisager pleinement sans prendre en compte d'une part les dispositifs de gestion des ressources humaines susceptibles de créer ou renforcer des compétences sources d'innovation et d'autre part le rôle de la gestion des connaissances et sa contribution à la capitalisation des savoirs adossés aux compétences d'une organisation.

Sur le plan de management des ressources humaines, Defelix et ali (2015) considèrent que « *la construction d'un politique de GRH réellement articulée à la stratégie d'innovation reste un chantier ouvert* ». Selon ces auteurs plusieurs pratiques de GRH sont reconnues comme étant des leviers d'innovation. Cependant, nombres d'études rappellent aussi que les actions isolées ou bien circonscrites à une catégorie spécifique d'acteurs (personnel de R&D) sont insuffisantes pour hisser ces pratiques au rang de priorité stratégique. L'enjeu est en effet d'envisager une politique de GRH dans sa globalité de manière à apporter suffisamment de stabilité à l'organisation mais sans verrouiller le fonctionnement de cette dernière dans des pratiques trop formalisées source d'inertie.

Sur le plan de la gestion des connaissances, il convient de favoriser la codification de ces dernières sources de capitalisation et d'apprentissage. Hansen et al (1999) rappellent néanmoins que cette codification est plutôt propice à la réutilisation de connaissances existantes mais que la création de nouvelles dans le cadre de stratégies de personnalisation s'appuie plutôt sur des dispositifs visant à encourager les échanges tacites de connaissances (socialisation) et l'acquisition de ces dernières par la pratique (*learning by doing*). Les stratégies de RH sont un donc un levier essentiel pour encourager l'utilisation mais surtout inciter à partager ces dernières de manière formelle (alimentation de base de données) ou informelle (recours à des experts ou échange entre pairs).

Enfin, l'analyse des compétences en lien avec l'innovation doit aussi s'appréhender de manière ouverte, dans le cadre de « l'entreprise étendue » aux collaborations inter-organisationnelles à l'échelle du territoire notamment (Depret, 2015).

Plusieurs questions méritent à ce stade d'être encore approfondies: Comment articuler stratégies RH et développement de compétences entre les niveaux individuel et organisationnel? Quels sont les dispositifs RH permettant de promouvoir simultanément des pratiques d'exploration et d'exploitation? Peut-on identifier des familles de pratiques RH et les lier à différents types d'innovation (de produit, de process, organisationnelles, commerciales, sociales...)? Quels sont les configurations des systèmes KM source d'innovation? Quels sont les facteurs de contingence de ces systèmes? Comment généraliser des pratiques GRH distribuées à l'échelle du territoire?

Dates importantes :

- 31 janvier 2016 : date limite pour la réception du résumé (800 mots)
- 29 février 2016 : réponse du comité scientifique
- 10 mai 2016 : envoi du texte final
- 9-10 juin 2016 : Forum de l'innovation, 12 ateliers et 2 tables rondes
- 11 juin 2016 : activités culturelles autour du thème de l'innovation – Cité des Sciences et de l'Industrie

Frais d'inscriptions :

Chercheurs des universités et autres institutions publiques et privées : 250 euros

Doctorants : 100 euros

Les frais d'inscription comprennent l'accès aux ateliers, le matériel du colloque, les déjeuners et le dîner de Gala.