



## **Champ Innovation**

### **Compte-rendu de la réunion du 11 juin 2012**

Le champ innovation se structure actuellement en quatre axes :

- Capital social et Innovation
- Créativité, outils de management et Innovation
- Genre et Innovation
- Ethique Pédagogie et Innovation

Les pistes de recherche relatives à ces axes sont les suivantes :

## **Capital social et Innovation**

**Présents : S. Mignon, Béatrice Siadou-Martin, C. Fourcade**

Le capital social a été étudié par certains membres du groupe (C. Fourcade en particulier) concernant les PME.

Les dirigeants de PME sont des hommes de réseau, ils jouent un rôle au sein d'un réseau et assurent aussi une connexion entre les réseaux (liens forts, liens faibles...)

Exemple Jura (montres mécaniques) : systèmes productifs localisés : la coopération, la mise en commun de ressources, la mutualisation....crée progressivement un capital social – District industriel – L'innovation organisationnelle s'appuie sur la variable territoriale. Le capital social est ancré dans une histoire.

Les questions des frontières, de l'adhésion au réseau, d'une confiance « vigilante » (studied trust), la délimitation des règles, des normes, le partage de valeurs, l'existence d'un engagement, d'attentes réciproques sont essentielles pour qualifier l'existence d'un capital social.

Il s'agit donc de qualifier les relations qui permettent de créer ce tissu composite, ce mix de relations marchandes et non marchandes...

La problématique de la construction de ce capital social et de la circulation de connaissances tacites est primordiale car elle fonde l'avantage concurrentiel.

Comment organiser-diffuser les connaissances ?

Qu'est ce qui circule dans ces relations ?

Quelles sont les caractéristiques des relations qui donneront lieu à la création d'un capital social ? (fréquence, sureté...)

L'émergence, le renforcement, la temporalité, la durabilité du capital seront donc questionnée.

La création d'un capital social vient des relations, quel que soit le terrain (PME, expert comptables/dirigeants, entreprises/collectivités)...

Différents champs d'application peuvent être envisagés : ethnie, groupe de production, territoire....

Quelles sont les contingences sectorielles, nationales ?

Deux principales questions se posent :

Au départ : comment susciter l'envie d'aller plus loin ensemble ? Quel est le catalyseur qui permet à un capital social de se former, de se construire ?

Dans la durée : quel est la gouvernance, la conduite, régulation, coordination de ces réseaux ?

## **Créativité, outils de management et Innovation**

**Présents : Fabienne Dubus-Villesèque, Zouhour Ben-Hamadi, Antoine Chollet, Catherine Macombe, Anne Maurand-Vallet, Céline Averseng,**

Les points communs entre les membres du groupe concernent d'abord l'étude de l'introduction de nouveaux outils, vus comme des innovations managériales : normes ISO, outils budgétaires, budgets transversaux, TIC, outils de management des connaissances.

La question commune posée est celle relative à l'introduction de ces outils puis de leur appropriation, adaptation aux besoins d'innovation.

Plus particulièrement, il s'agit de comprendre l'articulation entre la dimension créative des organisations et les outils de management.

Comment les outils de management permettent-ils de promouvoir l'innovation alors qu'ils sont plutôt vus *a priori* comme des contraintes ?

Certains chercheurs du groupe (Agnès, Fabienne) ont posé la question de l'introduction d'un outil *a priori* rigide comme le budget dans une organisation artistique.

Elles ont montré que ces outils budgétaires jouent un rôle de garde-fou, permettant aussi d'envoyer le signal nécessaire aux financeurs et sont le garant de la pérennité des organisations. Une fois, la question du financement réglé grâce aux outils de gestion, l'énergie pouvait être déployée à la création.

Plusieurs secteurs d'activité sont à l'étude : Le secteur des jeux video, le secteur agro-alimentaire, le secteur artistique...

La problématique est donc la suivante : comment les outils de gestion, dont l'introduction peut s'apparenter à une innovation managériale peuvent structurer, accompagner la créativité au sein d'une organisation ?

A noter qu'un doctorant en CD viendra développer ces problématiques....

## Genre et Innovation

**Présents : Florence Rodhain, Angélique Rodhain, Ouidad Wouisfi, Anne-Laurence Lafont, Sofia Belghiti-Mahut**

Le point de départ est un contact avec le FAS devenu FASILD : **Fonds d'Action et de Soutien pour l'Intégration et la Lutte contre les Discriminations.**

Patricia Moulin-Gautier<sup>1</sup> en précise la mission : « Devenu depuis la loi du 16 novembre 2001 le FASILD, le Fonds d'action et de soutien pour l'intégration et la lutte contre les discriminations réoriente progressivement ses actions. Il a engagé une coopération étroite avec différents partenaires, notamment le service public de l'emploi, mais aussi les entreprises. Le FASILD, qui consacre une part importante de son budget aux formations linguistiques, a aussi mis en place un dispositif national et gratuit de formation des acteurs de la formation et de l'insertion. »

Le groupe s'intéresse ainsi à la manière dont les luttes contre les discriminations au sein des entreprises relève d'une innovation sociale.

Par ailleurs, certains chercheurs du groupe s'intéressent aussi à la problématique de la femme entrepreneur et en particulier au lien entre genre – prise de risque – innovation.

Les travaux s'inscrivent dans la lignée de ceux de Camille CARRIER (Université du Québec à Trois-Rivières), mais aussi dans ceux du laboratoire CRISES (centre de recherche sur les innovations sociales) : <http://www.cris.es.uqam.ca/>

---

<sup>1</sup> Patricia Moulin-Gautier (2001), « Le FAS intègre la lutte contre les discriminations... et devient le FASILD » [Actualité de la formation permanente](#), n°175, pp. 100-105

## **Ethique Pédagogie et Innovation**

**Présents : Florence Rodhain, Guenola Nonet, Jean-Michel Wouters**

3 projets structurent ce champ :

Un premier projet est porté par une thèse de doctorat portant sur des formations innovantes. Guenola Nonet montre ainsi en s'appuyant sur des études de cas approfondies que les innovations pédagogiques (cours à l'extérieur par exemple, décroisement des enseignements) dans des business schools sont plus à même de promouvoir les valeurs, l'ouverture d'esprit, l'écoute nécessaire à la mise en œuvre d'un management responsable.

Un second projet est porté par une thèse de doctorat portant sur l'enseignement de l'innovation. Jean-Michel Wouters, en partant d'une analyse critique de l'innovation (en abordant la question du sens de cette dernière) interroge l'impact des formations sur l'innovation ....Peut-on enseigner la capacité à innover ? et si oui comment ?

Un troisième projet, toujours porté par une thèse de doctorat pose la question de l'impact des formations sur les valeurs individuelles et collectives. Un premier résultat issu d'une étude menée en Inde montre que les formations en management conduisent à renforcer les valeurs individuelles au détriment des valeurs collectives...Cette étude sera réitérée en France en posant la question des contingences nationales....La question posée est celle des innovations pédagogiques nécessaires pour préserver des valeurs collectives....comment faire en sorte que les valeurs de partage, de cohésion, voire de solidarité ne soient pas mises à mal par l'éducation universitaire en management dominée par un background tacite d'individualisme, de concurrence, d'élitisme...

Ces trois projets ont en commun d'aborder l'innovation de façon critique :

Quel le sens, le bien-fondé, la finalité des innovations ?

Comment sur un plan pédagogique promouvoir une capacité à remettre en question, à créer, à initier de nouvelles façons de penser ?