



Ce que l'on reproche aux sciences de gestion. Une synthèse des critiques adressées à notre discipline

Matthieu Mandard

► To cite this version:

Matthieu Mandard. Ce que l'on reproche aux sciences de gestion. Une synthèse des critiques adressées à notre discipline. *Revue Française de Gestion*, 2021, 2 (295), pp.83-103. 10.3166/rfg.2021.00524 . halshs-03188458

HAL Id: halshs-03188458

<https://shs.hal.science/halshs-03188458>

Submitted on 30 Jun 2021

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

Matthieu MANDARD

Maître de conférences en sciences de gestion

Université Rennes 1

Centre de Recherche en Économie et Management (CREM - UMR CNRS 6211)

11 rue Jean Macé - CS 70803 - 35708 RENNES Cedex 7 - FRANCE

matthieu.mandard@univ-rennes1.fr

Ce que l'on reproche aux sciences de gestion

Une synthèse des critiques adressées à notre discipline

Résumé : Les sciences de gestion font depuis leurs débuts l'objet de nombreuses critiques. Il s'agit ici d'en offrir une synthèse. Pour ce faire, nous proposons une typologie qui permet de répertorier ces critiques. Nous les passons ensuite en revue en présentant leurs caractéristiques, leurs origines ainsi que leurs conséquences. Nous détaillons finalement les implications de cette synthèse pour notre discipline, en matière de production de connaissances comme en matière d'évaluation de la recherche.

Mots clés : critiques ; économies de la grandeur ; épistémologie ; éthique ; sciences de gestion

What's wrong with management studies?

A synthesis of the criticisms addressed to our discipline

Abstract: Since their inception, management studies have been the subject of various criticisms. The objective of this paper is to synthesize them. To do so, we propose a typology that classifies these criticisms. We then review them by presenting their characteristics, their origin as well as their consequences. This overview finally allows us to identify implications for our discipline, both regarding knowledge production and knowledge evaluation.

Keywords: criticisms; economies of worth; epistemology; ethics; management studies

Insuffisamment rigoureuses, ignorantes des réalités managériales, pas assez concernées par les enjeux sociaux, oublieuses des rapports de domination : les sciences de gestion font depuis leurs débuts l'objet de nombreuses critiques. Afin d'en rendre compte, quantité d'articles et d'ouvrages ont été écrits (e.g., Carton et Mouricou, 2017 ; Hambrick, 1994, 2007 ; Hamet et Maurer, 2017 ; Kieser, Nicolai et Seidl, 2015 ; Nizet et Pichault, 2015). Si ces textes nous renseignent en détail sur certains reproches formulés à l'égard de notre discipline, ils présentent cependant un inconvénient : à notre connaissance, aucun n'en propose de présentation globale.

Ce manque de vision d'ensemble pose deux problèmes. Sur le plan de la production de connaissances d'une part, notre discipline court le risque de négliger certaines attentes qui s'expriment à son égard. Sur le plan de l'évaluation de la recherche d'autre part, les indicateurs utilisés pour apprécier nos travaux sont susceptibles de renforcer le problème précédent en induisant une production scientifique en décalage avec les préoccupations de nos parties prenantes.

L'objectif de l'article est donc d'offrir une synthèse des critiques adressées aux sciences de gestion, entendues comme la discipline académique qui se consacre à la production et à la diffusion de connaissances relatives au fonctionnement des organisations (Martinet et Pesqueux, 2013)¹. Pour ce faire, nous proposons une typologie qui permet de répertorier ces critiques. Nous passons ensuite ces dernières en revue en présentant leurs caractéristiques, leurs origines ainsi que leurs conséquences. Nous détaillons finalement les implications de cette synthèse pour notre discipline, en matière de production de connaissances comme en matière d'évaluation de la recherche.

¹ S'agissant d'une synthèse, et en raison de l'espace imparti, la présentation de chacune des critiques est bien entendu succincte. Nous renvoyons le lecteur aux références indiquées pour plus de détails quant aux acteurs à l'origine de ces critiques, quant à leur contexte d'apparition ou quant à leur réception.

1. PRÉSENTATION DE LA TYPOLOGIE

Afin de réaliser notre synthèse des critiques adressées aux sciences de gestion, nous avons mis au point une typologie originale (voir méthodologie en encadré). Nous présentons ici les deux dimensions qui la fondent.

MÉTHODOLOGIE

Pour rendre compte d'une littérature, la méthode la plus courante consiste à 1) collecter les textes publiés sur un sujet (de préférence les articles parus dans les revues les mieux classées), à 2) identifier les concepts clefs habituellement employés (souvent par codage), et à 3) interpréter les dimensions qui émergent de cette analyse (Elsbach et van Knippenberg, 2020). Le problème est que l'on restitue ainsi la littérature examinée telle qu'elle se donne à voir, avec ses ambiguïtés et ses points aveugles (Alvesson et Sandberg, 2020). Défendue par Alvesson et Sandberg (2020), la méthodologie que nous avons adoptée vise au contraire à proposer une interprétation originale du domaine d'étude. Il s'agit 1) de s'imprégner de la littérature étudiée (sans se focaliser sur les articles ni sur les grandes revues anglo-saxonnes), 2) d'essayer de déceler les lignes de force, souvent implicites, qui la structurent (sans codage), et 3) de tenter de proposer une explication qui rende compte de ces lignes de force².

Nous avons donc commencé par lire une dizaine de textes de synthèse consacrés aux critiques adressées aux sciences de gestion, identifiés à partir de mots clefs tels que « critique », « rigueur », « pertinence » ou « recherche en management » – et leur traduction anglaise. Ces

² Bien entendu, cette seconde approche n'est pas exempte de défauts, notamment car elle dépend fortement des capacités interprétatives des chercheurs qui la mettent en œuvre (Alvesson et Sandberg, 2020). Elle nous paraît cependant utile en ce qu'elle permet de jeter un regard nouveau sur un sujet donné, et d'éviter ainsi le fameux *box thinking* souvent dénoncé en sciences de gestion.

premiers textes nous ont permis d’esquisser notre typologie. Au travers des citations auxquelles ils se réfèrent, ces textes nous ont ensuite amenés à identifier environ 300 travaux qui sont venus compléter notre revue de la littérature³. Ces nouveaux documents nous ont permis de conforter notre typologie et de vérifier que chacune des critiques évoquées s’y trouvait intégrée.

1.1. La nature des critiques

L’examen de la littérature montre que ces critiques diffèrent en premier lieu selon leur *nature*. Pour en rendre compte, nous proposons de mobiliser les cités mises en évidence par Boltanski et Thévenot (1991), qui constituent les principes de justification auxquels tout un chacun se réfère pour porter un jugement éthique quant à un fait social, et qui s’avèrent restituer fidèlement la nature des critiques adressées à notre discipline (Tableau 1)⁴.

Tableau 1 – Les principaux systèmes de justification (à partir de Boltanski et Thévenot, 1991 ; Lafaye et Thévenot, 1993)

Système de justification	Attributs qui sont valorisés
Cité industrielle	Efficiences, fonctionnalité
Cité marchande	Accumulation, profit
Cité civique	Intérêt collectif, solidarité
Cité verte	Éco-responsabilité, soutenabilité écologique
Cité domestique	Hierarchie, tradition
Cité de l’opinion	Popularité, renom

³ Il s’agit d’articles, d’ouvrages et de chapitres d’ouvrages francophones et anglophones relevant pour l’essentiel du champ des sciences de gestion. Nous tenons à disposition des lecteurs la liste de ces travaux sur demande.

⁴ Cette perspective théorique a été employée de manière analogue dans un précédent article qui avait pour objectif de répertorier les critiques relatives à la juridictionnalisation de l’activité scientifique en management (Joyeau et Robert-Demontrond, 2014).

La cité industrielle valorise l'efficacité et la fonctionnalité ; la cité marchande fait primer l'accumulation et le profit ; la cité civique insiste sur l'intérêt collectif et la solidarité ; la cité domestique met l'accent sur la hiérarchie et la tradition ; la cité de l'opinion a pour valeurs de référence la popularité et le renom ; enfin, la cité inspirée valorise la créativité et l'imagination. La cité verte a par la suite été proposée par Lafaye et Thévenot (1993) afin de mettre en évidence les enjeux d'éco-responsabilité et de soutenabilité écologique⁵. Nous l'emploierons aussi dans la mesure où elle nous permet d'inclure des critiques particulièrement vives à l'heure actuelle.

1.2. L'objet des critiques

L'examen de la littérature montre que ces critiques diffèrent également selon leur *objet*. Pour en rendre compte, nous proposons ici d'avoir recours à une distinction entre les diverses fonctions des connaissances produites par les sciences de gestion (Mandard, 2021), fonctions qui s'avèrent faire l'objet des critiques exprimées (Tableau 2).

Tableau 2 – Les principales fonctions des connaissances produites par les sciences de gestion (adapté de Mandard, 2021)

Fonction	Définition de la fonction
Idéologique	Les connaissances scientifiques témoignent d'une représentation du monde
Épistémique	Les connaissances scientifiques offrent une compréhension du monde
Pratique	Les connaissances scientifiques permettent une action sur le monde

⁵ Un autre système de justification a également été introduit plus tard par Boltanski et Chiapello (1999). Appelé « cité par projet », il souligne l'importance de la connectivité et de la flexibilité. Cependant, sa validité empirique n'est pas clairement établie (Patriotta, Gond et Schultz, 2011), et il se révèle être de peu de pertinence pour notre présent travail, c'est pourquoi nous ne l'avons pas intégré ici.

Premièrement, la fonction la plus évidente des connaissances que nous produisons, d'ordre épistémique, est d'offrir une compréhension du monde. Deuxièmement, ces connaissances ont aussi une fonction pratique dans la mesure où elles permettent une action sur le monde – il s'agit d'ailleurs là d'un attendu traditionnel en sciences de gestion. Troisièmement, nos connaissances ont également une fonction économique, en tant qu'elles représentent une contribution qui peut faire l'objet des rétributions les plus diverses – monétaires, réputationnelles, etc. – de la part de nos parties prenantes, que celles-ci appartiennent ou non à notre communauté académique. Enfin, fait souvent négligé, puisque la recherche scientifique requiert la sélection d'un objet d'étude jugé digne d'intérêt puis son analyse au travers d'une perspective théorique particulière, les connaissances que nous produisons témoignent immanquablement de nos représentations du monde – d'où leur quatrième fonction, d'ordre idéologique⁶.

Au final, nous avançons l'idée selon laquelle toute critique adressée aux sciences de gestion appartient à l'un des sept régimes éthiques précédemment présentés, et que chacune de ces critiques vise l'une ou l'autre des quatre fonctions des connaissances que notre discipline produit.

2. UNE SYNTHÈSE DES CRITIQUES ADRESSÉES AUX SCIENCES DE GESTION

Nous passons à présent en revue les critiques adressées aux sciences de gestion, en présentant leurs caractéristiques, leurs origines ainsi que leurs conséquences – ceci en respectant l'ordre où elles apparaissent dans notre typologie (Tableau 3).

⁶ Ainsi que le rappelle Martinet : « *la connaissance scientifique [est] inéluctablement construite et contingente, exprimant toujours le point de vue et le découpage discrétionnaire du chercheur et dépendante des schémas mentaux de celui-ci* » (2013, p. 16). Pour plus de précisions sur ce sujet, voir Mandard (2021).

Tableau 3 – Une synthèse des critiques adressées aux sciences de gestion

Système de justification	Fonction des connaissances critiquée	Critique adressée aux sciences de gestion
Cité industrielle	Idéologique	Les SG ⁷ méconnaissent les critères de scientificité
	Épistémique	Les connaissances produites ne sont pas valides
	Pratique	Les pratiques managériales ne sont pas scientifiquement fondées
	Économique	Les SG ne sont pas à l'origine d'avancées scientifiques
Cité marchande	Idéologique	Les SG négligent la performance économique
	Épistémique	Les connaissances produites ne sont pas opérationnelles
	Pratique	Les pratiques managériales ne sont pas performantes
	Économique	Les SG ne sont pas sources de valeur ajoutée
Cité civique	Idéologique	Les SG ignorent les problématiques sociales
	Épistémique	Les connaissances produites n'abordent pas les enjeux sociaux
	Pratique	Les pratiques managériales ne sont pas socialement bénéfiques
	Économique	Les SG ne sont pas vecteurs de progrès sociaux
Cité verte	Idéologique	Les SG ne s'intéressent pas aux questions écologiques
	Épistémique	Les connaissances produites ne traitent pas d'environnement
	Pratique	Les pratiques managériales ne sont pas éco-responsables
	Économique	Les SG ne sont pas à l'origine de progrès environnementaux
Cité domestique ⁸	Idéologique	Les SG sont oublieuses des rapports de domination
	Épistémique	Les connaissances produites ne questionnent pas l'ordre établi
	Pratique	Les pratiques managériales ne sont pas égalitaires
	Économique	Les SG ne permettent pas de réduire les inégalités
Cité de l'opinion	Idéologique	Les SG ne cherchent pas à être connues
	Épistémique	Les connaissances produites n'ont pas de visibilité
	Pratique	Les pratiques managériales ne se trouvent pas modifiées
	Économique	Les SG ne font pas l'objet de reconnaissance

⁷ Sciences de gestion.

⁸ Au contraire des autres systèmes de justification, les critiques sont ici dirigées *contre* les valeurs défendues par la cité.

Cité inspirée	Idéologique	Les SG ne recherchent pas le renouvellement d'idées
	Épistémique	Les connaissances produites ne sont pas originales
	Pratique	Les pratiques managériales ne sont pas innovantes
	Économique	Les SG ne sont pas sources d'inspiration

2.1. Les critiques qui relèvent de la cité industrielle

La cité industrielle est marquée par la recherche de l'efficacité et de la réalisation des activités selon les règles de l'art (Boltanski et Thévenot, 1991). La rigueur scientifique est ici érigée en vertu cardinale dont les sciences de gestion se doivent de faire preuve.

Dès ses débuts au tournant du 20ème siècle, notre discipline fait face à une série de critiques issues de ce régime éthique. Sur le plan idéologique, des universitaires comme des dirigeants d'entreprises lui reprochent ainsi le fait que les connaissances qu'elle produit témoignent d'une ignorance, voire d'un rejet des critères de scientificité (McLaren, 2019). Ce constat est repris et popularisé à l'occasion du bilan des *business schools* américaines établi dans les rapports Gordon-Howell et Pierson publiés en 1959, qui soulignent le caractère insuffisamment scientifique des travaux scientifiques réalisés. À l'exception notable des contributions de Simon, Lewin ou Selznick, jusqu'aux années 1960, les productions proviennent en effet d'abord et avant tout du retour d'expérience de praticiens expérimentés, et non pas de recherches académiques (Martinet, 2008)⁹.

En conséquence de quoi, sur le plan épistémique, jusqu'aux années 1960, les connaissances élaborées sont régulièrement jugées comme de peu de validité (Bennis et O'toole, 2005 ; Miner, 2003). Dans le champ du comportement organisationnel par exemple, les premières réflexions,

⁹ En dehors du monde universitaire, des praticiens expérimentés tels que Taylor, Fayol ou Follett ont été parmi les premiers à procéder à l'étude systématique du fonctionnement des organisations, participant ainsi à l'émergence d'une démarche scientifique en sciences de gestion. Ils sont cependant considérés comme des exceptions à une époque où le retour d'expérience primait.

menées au début du 20ème siècle, qui attribuent la capacité de leadership à des individus doués de traits de personnalité exceptionnels, se révéleront par la suite erronées (Zaccaro, 2007). De manière similaire, dans le même champ de recherche, à la suite des expériences de l'usine Hawthorne, les premiers théoriciens du courant des relations humaines concluent que la performance individuelle est fortement liée à la satisfaction au travail. Pourtant, on découvrira plus tard que la réalité est plus nuancée, dans la mesure où d'autres facteurs sont susceptibles d'intervenir pour expliquer la performance individuelle, tels que la structure organisationnelle ou les technologies à disposition (Judge *et al.*, 2001).

En conséquence de quoi également, sur le plan pratique, les connaissances produites donnent lieu à des pratiques scientifiquement infondées (Bennis et O'toole, 2005 ; Miner, 2003). Jusqu'aux années 1940, puisque les leaders sont considérés comme disposant de traits de personnalité innés, les actions de formation ne sont pas vues comme de nature à développer leurs qualités personnelles (Zaccaro, 2007). De la même manière, dans les années 1930, puisque la performance individuelle est supposée être largement influencée par la satisfaction au travail, les pratiques managériales se focalisent principalement sur les besoins individuels et ignorent largement d'autres facteurs tels que les structures organisationnelles (Strauss, 1968).

Au total, sur le plan économique – sur le plan de la contribution de notre discipline relativement aux attentes portées par la cité industrielle –, jusqu'aux années 1960, l'apport des sciences de gestion au progrès scientifique est jugé sans valeur. Ce que formulent alors March et Simon en ces termes : « *Peu importe combien les organisations occupent les pensées des cadres et des administrateurs, et peu importe le nombre d'ouvrages que ces praticiens ont écrit à propos d'elles, la théorie des organisations occupe une place insignifiante dans les sciences sociales modernes* » (1958, p. 1). C'est également ce qui était dénoncé dans les rapports Gordon-Howell

et Pierson, qui recommandent à notre discipline d'adopter une approche scientifique et de s'aligner sur les pratiques méthodologiques de disciplines voisines telles que la sociologie, la psychologie, ou l'économie.

Ces critiques ont très fortement influencé le développement des sciences de gestion. À partir des années 1960, en Europe comme en Amérique du Nord, ces dernières se structurent progressivement sur le plan académique afin de promouvoir un haut standard scientifique (Menger, Marchika et Hanet, 2015)¹⁰. Les revues scientifiques se développent, chacune insistant sur la nécessaire rigueur qui doit accompagner la production de connaissances, et de nombreuses publications s'attachent à exposer les protocoles méthodologiques utiles à la conduite de nos travaux (Martinet et Pesqueux, 2013)¹¹. S'il subsiste toujours des débats internes quant aux critères de scientificité que l'on doit retenir – ce qui n'est d'ailleurs pas propre à notre discipline –, dans son principe, la rigueur scientifique est désormais de mise (Hambrick, 2007).

2.2. Les critiques qui relèvent de la cité marchande

Selon le registre de la cité marchande, les valeurs qui prévalent sont l'accumulation et l'enrichissement (Boltanski et Thévenot, 1991). En d'autres termes, selon cette perspective, c'est la performance économique et financière que notre discipline doit porter.

Sur le plan idéologique, les critiques qui sont adressées ici aux sciences de gestion consistent à dire qu'elles négligent la performance des entreprises, qu'elles se désintéressent de leur succès (Barthélemy, 2012 ; Bartunek et Rynes, 2014 ; Demil, Lecocq et Warnier, 2007 ; Kieser, Nicolai

¹⁰ De nombreux chercheurs français sont ainsi partis se former aux États-Unis par l'intermédiaire de la Fondation nationale pour l'enseignement de la gestion des entreprises (FNEGE), expressément créée en 1968 afin de soutenir l'académisation de notre discipline sur notre territoire (Berry, 1992).

¹¹ Outre l'envoi de chercheurs aux États-Unis, la FNEGE contribue ainsi à la création de la Revue française de gestion en 1975 (Barraux, 2016).

et Seidl, 2015). Il s'agit là de griefs qui apparaissent en même temps que s'imposent les préoccupations pour davantage de rigueur scientifique. Dès 1956 par exemple, le premier éditeur de l'*Administrative Science Quarterly* enjoint les chercheurs en gestion de ne pas délaisser la pertinence au profit de la rigueur (Bartunek et Rynes, 2014). Avec l'académisation de notre discipline cependant, un « égocentrisme communautaire » apparaît (Demil, Lecocq et Warnier, 2007). L'accent est résolument mis sur la qualité scientifique des travaux réalisés, qui devient l'objectif principal.

Avec pour conséquence, sur le plan épistémique, d'élaborer des connaissances déconnectées des réalités managériales. Les savoirs produits dans les journaux les mieux classés sont avant tout d'ordre théorique et destinés aux autres chercheurs (Barthélemy, 2012 ; Demil, Lecocq et Warnier, 2007). Une étude menée auprès de directeurs généraux de grandes entreprises étasuniennes au milieu des années 1990 montre ainsi que ces derniers ont des centres d'intérêt qui ne sont pas les mêmes que ceux des chercheurs (Gopinath et Hoffman, 1995). De la même manière, une tribune parue dans l'*Academy of Management Journal* met ainsi en évidence le fait que, parmi les 300 articles publiés dans cette revue entre 2002 et 2007, seule une cinquantaine traite de problématiques considérées comme clefs par les praticiens de la gestion des ressources humaines (Cohen, 2007).

Ce désintérêt pour la performance des entreprises conduit par suite, sur le plan pratique, à proposer des connaissances qui ne permettent pas d'améliorer la performance des organisations. Outre le fait que les connaissances produites ne relèvent pas des centres d'intérêt des entreprises, elles ne comportent pas non plus d'implications pour l'action (Bennis et O'toole, 2005 ; Kieser, Nicolai et Seidl, 2015). Sur la période 1960-2010, le caractère opérationnel des connaissances produites dans deux des plus prestigieuses revues de management que sont l'*Academy of*

Management Journal et l'*Administrative Science Quarterly* devient de plus en plus faible : alors que 65 % des articles comportaient des recommandations immédiates pour l'action en 1960, ils ne sont plus que de 19 % en 2010 (Pearce et Huang, 2012).

Au final, sur le plan économique tel que nous l'avons défini, les sciences de gestion ne sont pas sources de valeur ajoutée. C'est ce que constatait l'éditrice de l'*Administrative Science Quarterly* en 1982, dans son introduction d'un numéro spécial consacré à l'utilisation de la recherche sur les organisations, où elle notait que « *un nombre croissant de chercheurs en sciences des organisations a commencé à exprimer la crainte que la recherche en management a eu très peu d'effets sur le fonctionnement des organisations* » (Beyer, 1982, p. 588). Bien que formulée il y a une quarantaine d'année, cette affirmation illustre une préoccupation qui revient régulièrement depuis (Bartunek et Rynes, 2014 ; Demil, Lecocq et Warnier, 2007 ; Kieser, Nicolai et Seidl, 2015).

Si le problème de pertinence des connaissances produites par les sciences de gestion pour le pilotage des entreprises est réel, il ne faut cependant pas noircir le tableau (Soparnot, Arreola et Borel, 2017). Le lien recherche-entreprise a toujours existé, au travers de l'évaluation des pratiques des entreprises comme au travers de la proposition de nouveaux outils tels que le tableau de bord prospectif, le MEDAF, la matrice SWOT ou le marketing mix, qui ont été élaborés dans le monde académique avant d'être adoptés par les entreprises (Birkinshaw, Hamel et Mol, 2008). Tout l'enjeu n'est donc pas tant d'initier ce lien que de le renforcer (Soparnot, Arreola et Borel, 2017). Il s'agit là d'une préoccupation qui prend une ampleur toute particulière depuis le début de ce siècle (Bartunek et Rynes, 2014 ; Demil, Lecocq et Warnier, 2007). Elle a donné lieu à diverses initiatives, telles que la mise en place de recherches réalisées en collaboration avec les praticiens ou l'apparition du management basé sur les preuves (l'*evidence-*

based management)¹². D'une manière générale, même si des progrès restent à faire, il s'agit là d'un axe de travail important au sein de notre communauté (Barthélemy, 2012 ; Kieser, Nicolai et Seidl, 2015).

2.3. Les critiques qui relèvent de la cité civique

Selon la perspective de la cité civique, ce qui est valorisé est la collectivité et le bien commun (Boltanski et Thévenot, 1991). Au contraire de la cité marchande, ce ne sont plus les aspects économiques qui priment, mais les enjeux sociaux.

Les sciences de gestion sont attaquées ici sur le plan des idées en ce qu'elles seraient ignorantes des questions sociales, toutes entières focalisées sur les problématiques de performance économique. Apparu à la fin du 19ème siècle avec l'émergence des grandes entreprises, ce type de critique se développe à l'occasion des mouvements sociaux des années 1960 qui ont lieu un peu partout en Europe et en Amérique du Nord (Acquier et Aggeri, 2015). Après des années 1980 qui voient un relatif déclin des problématiques sociales dans les entreprises, il connaît un véritable essor dans les années 1990 – en particulier en Angleterre – avec la structuration des *Critical Management Studies* (CMS), courant qui englobe les approches qui remettent en question le primat donné à la performance économique des organisations (Acquier et Aggeri, 2015 ; Alvesson et Willmott, 1992). Dans un contexte marqué par les attentes croissantes de la société civile, l'impératif économique qui imprègne les sciences de gestion devient particulièrement contesté (Adler, Forbes et Willmott, 2007 ; George, 2014).

¹² Cette approche voit le jour au début des années 2000 sur le modèle de la médecine fondée sur les faits (Rynes et Bartunek, 2017). Elle consiste à baser les pratiques managériales sur les meilleures connaissances disponibles, en particulier scientifiques.

En raison de cette focalisation sur la performance économique, sur le plan épistémique, les connaissances produites ne sont pas jugées socialement pertinentes (Adler, Forbes et Willmott, 2007 ; George, 2014). Ainsi, alors que l'*Academy of Management* (AOM) avait été fondée en 1958 avec l'objectif d'encourager « *une philosophie managériale qui rendra possible l'accomplissement des objectifs économiques et sociaux de la société industrielle* », les enjeux sociaux sont largement absents des travaux publiés dans les revues dont elle a le contrôle, ainsi que le révèle un examen des travaux empiriques parus entre 1958 et 2000 (Walsh, Weber et Margolis, 2003).

L'accent mis dans nos recherches sur la performance économique induit par suite des pratiques managériales qui ne sont pas socialement bénéfiques : salaires médiocres, conditions de travail difficiles, bénéfices inégalement répartis (Adler, Forbes et Willmott, 2007 ; George, 2014). D'aucuns déplorent également que, en reprenant le point de vue des économistes néo-classiques qui envisagent les individus comme atomisés et égoïstes, de nombreux travaux conduits en sciences de gestion participent à l'apparition d'une concurrence exacerbée et d'une méfiance réciproque, socialement délétères (Boncori et Mahieux, 2012).

Au final, sur le plan de la contribution de notre discipline aux attentes portées par la cité civique, les sciences de gestion ne sont pas considérées comme vecteurs de progrès sociaux. Elles sont accusées de servir un système qui conduit à des injustices (Adler, Forbes et Willmott, 2007). Notre discipline est ainsi vue depuis longtemps par beaucoup, chercheurs comme acteurs de la société civile, comme un soutien du capitalisme (Walsh, Weber et Margolis, 2003).

Ce tableau peu flatteur pour les sciences de gestion est largement à tempérer. Les préoccupations sociales n'ont en réalité jamais été absentes de notre discipline – elles apparaissent dès le tournant du 20ème siècle et les travaux de Taylor et de ses disciples (Bruce, 2006). En outre, suite à

l'émergence des CMS, depuis les années 1990, les critiques qui relèvent de la cité civique ont donné lieu à diverses initiatives visant à promouvoir ces préoccupations au sein de notre communauté : des revues ont été créés, des associations académiques se sont structurées autour de ces thématiques et des conférences ont été organisées. Malgré ces avancées, on ne peut nier que les problèmes sociaux sont toujours bien présents dans les entreprises (Cruz, Alves et Delbridge, 2017 ; Spicer, Alvesson et Kärreman, 2016). On attend donc de notre discipline qu'elle fasse encore davantage progresser ces questions.

2.4. Les critiques qui relèvent de la cité verte

La cité verte a été proposée ultérieurement par Lafaye et Thévenot (1993) afin de prendre en compte les enjeux d'éco-responsabilité et de soutenabilité écologique. Selon cette perspective, les sciences de gestion se doivent de faire avancer la cause environnementale.

Sur le plan idéologique, les sciences de gestion sont ici vues comme ne s'intéressant pas aux questions écologiques. Si l'environnement politique, social, économique ou technologique est largement pris en compte, l'environnement naturel est quant à lui ignoré (Shrivastava, 1994). De même que les griefs formulés par la cité civique, il s'agit d'une critique qui se fait particulièrement vive au tournant des années 1990, portée entre autres par le courant des CMS (Adler, Forbes et Willmott, 2007 ; Kallio et Nordberg, 2006). En raison de la dégradations des écosystèmes – pollution de l'air, de l'eau ou des sols, destruction de la couche d'ozone, réchauffement climatique, effondrement de la biodiversité – engendrées par les activités des organisations, le silence de notre discipline sur ce sujet devient intenable.

Le problème est que, du fait de ce désintérêt, les connaissances qui sont produites ne traitent pas des enjeux environnementaux (Shrivastava, 1994 ; Whiteman, Walker et Perego, 2013). Entre

janvier 1990 et janvier 1994, des mots clefs tels que biosphère, qualité environnementale, écosystèmes, ou développement durable n'apparaissent que dans 0,003 % des résumés des articles publiés dans les grandes revues de management anglo-saxonnes (Gladwin, Kennelly et Krause, 1995).

Par suite, sur le plan pratique, notre discipline ne permet pas l'apparition de pratiques d'entreprises éco-responsables (Shrivastava, 1994). Les incidences écologiques des activités organisationnelles étant mal comprises, il n'est pas possible d'identifier précisément les pratiques à changer (Whiteman, Walker et Perego, 2013). En la matière, les entreprises sont en attente de préconisations concrètes que nos travaux n'offrent pas (Green *et al.*, 2017).

Au total, sur le plan économique, les sciences de gestion ne sont pas vues comme étant à l'origine de progrès environnementaux. De nos jours encore, la contribution de notre discipline à ces questions est considérée comme superficielle, elle n'est pas à la hauteur de l'urgence climatique (Kallio et Nordberg, 2006 ; Whiteman, Walker et Perego, 2013).

Après avoir été absents de l'agenda des sciences de gestion, les enjeux écologiques font pourtant l'objet d'un intérêt croissant à partir du milieu des années 1990, notamment en raison de la prise de conscience suscitée par la conférence des Nations unies sur l'environnement et le développement qui se tient en 1992, autrement connue sous le nom de sommet de la Terre de Rio de Janeiro (Etzion, 2007). Les publications sur le sujet augmentent et des revues y sont dédiées, telles que *Organization & Environment*, *Business Strategy and the Environment*, ou le *Journal of Cleaner Production*. Des sous-champs des sciences de gestion consacrés à l'étude des problématiques environnementales apparaissent également : management environnemental, finance verte, logistique verte, ou contrôle de gestion environnemental. Toutefois, ces divers efforts semblent encore insuffisants car les pratiques tardent à changer, en témoignent les divers

indicateurs environnementaux, alarmants. D'où des appels à accroître nos investigations sur ce sujet (Green *et al.*, 2017 ; Whiteman, Walker et Perego, 2013).

2.5. Les critiques qui relèvent de la cité domestique

La cité domestique fait prévaloir la tradition, la hiérarchie et l'ordre établi sur le changement et la nouveauté (Boltanski et Thévenot, 1991). Au contraire des autres cités, ici, les critiques ne portent pas tant sur le fait que les sciences de gestion seraient en contravention avec les valeurs portées par la cité, mais sur le fait qu'elles ne les combattent pas, voire qu'elles y souscrivent.

D'une manière générale, ces critiques dénoncent, sur le plan idéologique, le fait que les sciences de gestion sont oublieuses des inégalités et des rapports de domination. À l'instar de la cité civique, il s'agit là de critiques qui émergent avec les mouvements sociaux européens et nord-américains des années 1960, mais qui ne prendront véritablement de l'ampleur qu'à partir des années 1990 avec la structuration des CMS (Adler, Forbes et Willmott, 2007 ; Huault et Perret, 2009 ; Nkomo *et al.*, 2019).

Ainsi, sur le plan épistémique, les connaissances qui sont produites ne questionnent pas l'ordre social établi. Jusqu'aux années 1990, les inégalités de genre au sein des organisations sont assez largement ignorées (Lewis, 2014). De la même manière, les minorités ou les populations dominées telles que les gens de couleur (Nkomo, 1992), les personnes lesbiennes, gays, bisexuelles ou transgenres (LGBT) (Anteby et Anderson, 2014), ou les personnes handicapées (Stone et Colella, 1996) font l'objet de très peu d'attention jusqu'à la fin du 20ème siècle.

En raison de ces omissions, sur le plan pratique, notre discipline ne participe pas à la réduction des inégalités. Les personnes handicapées font l'objet d'idées reçues qui font obstacle à leur recrutement (Stone et Colella, 1996), les femmes subissent une domination masculine qui ne dit

pas son nom (Acker, 1990), et l'absence de prise en compte de la diversité ethnoculturelle ne permet pas d'agir sur les discriminations en entreprise (Nkomo, 1992).

Au final, sur le plan de la contribution de notre discipline aux attentes portées par la cité domestique – sur le plan économique tel que nous l'avons défini donc –, les sciences de gestion ne permettent pas l'apparition de davantage d'égalité (Nkomo *et al.*, 2019). Au contraire, elles n'amènent qu'à reproduire dans les organisations les inégalités qui existent dans la société (Adler, Forbes et Willmott, 2007 ; Huault et Perret, 2009).

Face à ces diverses critiques, les rapports de domination sont devenus un important objet d'étude en sciences de gestion depuis les années 1990 (Adler, Forbes et Willmott, 2007). Les *gender* et les *feminist studies* ont été moteur à cet égard, en offrant de nouvelles perspectives épistémologiques et méthodologiques pour l'étude de ce type de problématique (Lewis, 2014). Malgré ces progrès, il n'en reste pas moins que les rapports de domination sont encore bien présents dans les organisations. Des voix s'élèvent donc toujours pour que notre discipline participe à l'introduction de davantage de changements dans les pratiques (Lewis, 2014 ; Nkomo *et al.*, 2019).

2.6. Les critiques qui relèvent de la cité de l'opinion

La cité de l'opinion met en avant l'importance de la réputation, du renom, de la reconnaissance (Boltanski et Thévenot, 1991). On attend ici de notre discipline qu'elle soit connue et reconnue.

Dans ce registre, les critiques déplorent le fait que, sur le plan idéologique, les sciences de gestion ne cherchent pas à être populaires, qu'elles n'essayent pas d'être visibles en dehors de leur communauté académique. Cette préoccupation est ancienne, puisqu'elle était déjà exprimée dans la première édition de la *Harvard Business Review* parue en 1922 – et conduisit d'ailleurs, entre

autres raisons, à la création de la revue (Donham, 1922). Avec l'accent mis sur la rigueur scientifique à partir des années 1960, le problème s'accroît : les sciences de gestion s'attachent de moins en moins à se rendre visibles (Kieser, Nicolai et Seidl, 2015).

En conséquence de quoi, les connaissances produites par les sciences de gestion ont peu de visibilité (Hamet et Maurer, 2017). Nos travaux sont écrits dans un langage peu compréhensible et diffusés dans des revues confidentielles – ce que regrettent de nombreux chercheurs et praticiens selon diverses études menées depuis les années 1970 (Kieser, Nicolai et Seidl, 2015). Pour les personnes extérieures au monde de la recherche en gestion, il s'avère donc difficile d'y accéder.

Par suite, ce manque de visibilité de nos travaux n'est pas de nature à induire des modifications dans les pratiques managériales (Barthélemy, 2012). Les managers lisent très peu les revues académiques et consultent d'abord et avant tout leurs collègues lorsqu'ils rencontrent des problèmes (Rynes, Giluk et Brown, 2007). Et quand ils mettent en œuvre de nouvelles pratiques, la plupart du temps, ces dernières proviennent davantage des entreprises de conseil que de la recherche scientifique (Pfeffer et Fong, 2002).

Au final, les sciences de gestion ne font pas l'objet de reconnaissance. C'est le constat fait par Hambrick dans un discours présidentiel donné en 1993 à la conférence de l'AOM qui est resté célèbre, dans lequel il dénonce notre échec collectif à nous faire connaître (Hambrick, 1994). Diverses études renouvelleront cette observation par la suite. L'examen des références données par *The Economist* entre 2006 et 2010 montre que les recherches publiées dans l'*Academy of Management Journal* et l'*Administrative Science Quarterly* n'y sont citées qu'une unique fois – alors que celles parues dans *Psychological Science* le sont 18 fois (Pearce et Huang, 2012). Une autre étude, consacrée aux citations dans la presse managériale d'une soixantaine de revues de

référence en sciences de gestion entre 2000 et 2014, a quant à elle révélé que moins de 5 % des articles scientifiques publiés s'y trouvaient mentionnés (Hamet et Maurer, 2017).

Ces dernières années, diverses initiatives ont donc été prises pour contrer ces critiques. Elles se répartissent en deux catégories. Il s'agit d'une part de rendre nos recherches davantage compréhensibles par les personnes étrangères au monde académique (Kieser, Nicolai et Seidl, 2015 ; Saint-Onge *et al.*, 2016). Pour remédier à cela, de nombreuses revues, françaises comme anglo-saxonnes, demandent dorénavant à leurs auteurs d'écrire de manière claire et accessible. Il s'agit d'autre part de favoriser la diffusion de nos travaux (Saint-Onge *et al.*, 2016). Les chercheurs sont ainsi fréquemment invités à faire part de leurs connaissances dans les médias. De plus en plus de revues académiques sont également disponibles en libre accès. Au final, ces diverses initiatives semblent porter leurs fruits, puisque l'on observe ces derniers temps une croissance significative de la visibilité de nos productions (Hambrick, 2005 ; Hamet et Maurer, 2017).

2.7. Les critiques qui relèvent de la cité inspirée

Enfin, les valeurs prônées par la cité inspirée sont l'imagination, la création, et l'imprévu (Boltanski et Thévenot, 1991). On attend ici des sciences de gestion qu'elles favorisent le renouvellement des théories et des pratiques.

Avec l'académisation des sciences de gestion dans les années 1960 survient une période de grande fécondité théorique. Pendant un peu plus de deux décennies sont développés toute une série de cadres théoriques importants en management, tels que l'approche par les ressources, la théorie néo-institutionnelle ou la théorie du *sensemaking* organisationnel, souvent issus d'emprunts aux disciplines connexes aux sciences de gestion telles que l'économie, la sociologie

ou la psychologie (Cornelissen et Durand, 2014 ; Whetten, Felin et King, 2009). Le problème est qu'une normalisation de l'activité scientifique s'en est suivie, orientée vers un positivisme scientifique réducteur (Martinet, 2009). Sur le plan idéologique, notre discipline n'a plus recherché le renouvellement conceptuel, elle s'est arc-boutée sur ses cadres théoriques traditionnels (Hambrick, 2007)¹³ et sur un « fétichisme statistique » (Davis, 2010)¹⁴ qui l'ont empêchée de mettre au point des connaissances nouvelles.

Depuis lors, les connaissances produites sont donc considérées comme n'étant pas originales. Nombreux sont les chercheurs qui dénoncent l'absence de contributions réellement innovantes, déplorent le fait qu'il n'y ait rien eu de réellement nouveau depuis l'apparition de nos grands cadres théoriques dans les années 1970-1980, et regrettent le manque de théories indigènes en gestion (Alvesson et Sandberg, 2013, 2014 ; Whetten, Felin et King, 2009).

En conséquence de quoi, les sciences de gestion ne permettent pas l'apparition de pratiques managériales innovantes. Parmi les principales innovations managériales mises au point ces dernières décennies, il s'avère qu'aucune ne provient de la recherche en gestion (Mol et Birkinshaw, 2007). Les autres études consacrées à ce sujet sont à l'avenant : d'une manière générale, les sciences de gestion n'induisent pas de pratiques nouvelles (Pfeffer, 2007).

Au total, les sciences de gestion ne sont pas sources d'inspiration. Alors que nous importons des cadres théoriques d'autres disciplines, celles-ci ne s'emparent pas de nos productions (Whetten, Felin et King, 2009). Et alors que nous observons les pratiques des entreprises pour les comprendre, celles-ci ne prennent pas appui sur nos travaux pour les faire évoluer (Puranam,

¹³ Il semble qu'il s'agisse d'un problème qui concerne en particulier le management stratégique et le management des ressources humaines (Hambrick, 2007).

¹⁴ Historiquement, ce problème se pose davantage dans les journaux étasuniens que dans les journaux européens, où les approches qualitatives sont plus communément admises (Bluhm *et al.*, 2011).

2017). Le diagnostic est établi : nous avons « *un manque inquiétant de travaux intéressants* » (Alvesson et Sandberg, 2013, p. 129).

Afin de remédier au manque de renouvellement des connaissances produites par les sciences de gestion, l'hyper-spécialisation est de plus en plus dénoncée (Alvesson et Sandberg, 2014). La diversité méthodologique est encouragée ; il s'agit en particulier de ne plus se limiter aux seules approches hypothético-déductives habituelles et de recourir davantage aux méthodologies qualitatives. De la même manière, l'ouverture à des cadres théoriques ou à des terrains d'étude originaux est demandée. En conséquence de ces initiatives, on assiste depuis quelques temps à une diversité croissante des travaux menés dans notre discipline (Corbett *et al.*, 2014 ; Lounsbury et Beckman, 2015).

3. DISCUSSION

Nous détaillons finalement les implications qui découlent de ce travail, en matière de production de connaissances comme en matière d'évaluation de la recherche.

3.1. Implications en matière de production de connaissances

Notre synthèse montre que, d'une manière générale, chaque système de valeur a fait entendre sa voix et a reçu de l'attention. Si les critiques issues de certains régimes éthiques étaient peu écoutées jusqu'aux années 1990, elles sont à présent toutes prises en compte. À l'heure actuelle, l'enjeu n'est donc pas tant d'intégrer de nouvelles préoccupations que de maintenir le cap là où des progrès ont été accomplis, et d'accroître nos efforts lorsque les avancées sont encore jugées par trop insuffisantes.

Il s'agit ainsi de maintenir le cap en ce qui concerne la cité industrielle, marchande, de l'opinion et inspirée. Au niveau de chacune de ces cités, les critiques ont été assez largement entendues et des mesures ont été prises pour remédier aux problèmes rencontrés : une forte exigence scientifique est désormais de mise (Hambrick, 2007), la prise en compte des préoccupations managériales est réelle (Kieser, Nicolai et Seidl, 2015), la visibilité de notre discipline est de plus en plus grande (Hamet et Maurer, 2017), et la diversité des connaissances produites dans notre discipline est croissante (Lounsbury et Beckman, 2015). Il convient donc de poursuivre nos efforts de manière à ce que ces problèmes soient considérés comme résolus.

Il s'agit également d'accroître nos efforts en ce qui concerne la cité civique, verte et domestique. Malgré l'attention de plus en plus grande accordée aux revendications portées par ces cités, les changements dans les pratiques sont restés limités, alors même que l'on fait face au déclin des écosystèmes et à la montée des mouvements sociaux un peu partout dans le monde. Dans la lignée du projet de performativité critique de Spicer et alii (2009, 2016), il devient donc nécessaire d'intervenir davantage dans les discours et les pratiques managériales afin de favoriser l'apparition de changements.

3.2. Implications en matière d'évaluation de la recherche

Les activités scientifiques sont largement orientées par la manière dont les travaux sont évalués, dans la mesure où cela détermine le recrutement, la rétribution ou la promotion des chercheurs. Or, les institutions en charge de ces évaluations se reposent pour l'essentiel sur des indicateurs tels que le nombre de citations et le rang des revues dans lesquels les travaux sont publiés (Aguinis *et al.*, 2014 ; Pfeffer, 2007 ; Rouquet, 2017). Ce phénomène induit la production d'articles standardisés et le développement d'une recherche auto-référentielle, sans davantage de

considérations pour les différentes parties prenantes qui peuvent être intéressées ou affectées par nos travaux et leurs conséquences.

Quelles sont les préoccupations éthiques que l'on veut promouvoir ? Quel est le type de connaissance que l'on veut produire ? Quelles sont les pratiques que l'on souhaite induire ? Et, finalement, quelle est la contribution que l'on veut offrir en tant que communauté académique ? Il serait possible de recourir à notre typologie pour cibler certaines attentes à l'égard de notre discipline et y associer des indicateurs en conséquence¹⁵. À titre d'exemple, s'il s'agit de promouvoir l'examen de problématiques sociales (afin de répondre à la critique « Les sciences de gestion ignorent les problématiques sociales »), on pourrait envisager de mesurer le nombre d'investigations conduites sur ces thématiques ou l'investissement réalisé au service d'associations scientifiques dédiées à ces enjeux. Si l'on souhaite étoffer nos connaissances relatives aux rapports de domination (critique : « Les connaissances produites ne questionnent pas l'ordre établi »), on pourrait recourir à un indicateur tel que le nombre d'articles qui y sont consacrés. Ou bien encore, si c'est de reconnaissance de notre discipline dans son ensemble dont il est question (critique : « Les sciences de gestion ne font pas l'objet de reconnaissance »), on pourrait alors imaginer de mesurer notre couverture médiatique ou l'opinion de nos parties prenantes à l'égard de notre discipline.

Les options étant connues, il appartient à présent aux institutions en charge de l'appréciation de nos travaux de s'en emparer pour faire évoluer leurs pratiques. Ceci est tout particulièrement d'importance à un moment où l'on assiste à un élan mondial et transdisciplinaire en faveur d'un renouvellement des critères d'évaluation de la recherche¹⁶.

¹⁵ Pour une recension très complète des indicateurs possibles, voir Aguinis et alii (2014).

¹⁶ Voir la déclaration de San Francisco publiée en 2013 : <https://sfdora.org/>

CONCLUSION

En clarifiant les diverses critiques adressées aux sciences de gestion, nous espérons avoir contribué à une meilleure compréhension des divers défis auxquels notre discipline est confrontée, des progrès que nous avons réalisés et de ceux qui restent à faire. Ce faisant, nous espérons également participer au développement d'une recherche davantage en adéquation avec les attentes dont notre discipline fait l'objet.

Afin de prolonger cette réflexion, diverses pistes d'investigation ultérieures se dessinent. Premièrement, il serait intéressant de voir si les critiques identifiées dans notre typologie sur la base de la littérature francophone et anglophone se révèlent valides dans d'autres contextes culturels. Deuxièmement, une autre voie de recherche consisterait à étudier les acteurs qui portent les critiques et la manière dont celles-ci se retrouvent intégrées par notre discipline. Pourquoi certaines critiques sont-elles davantage entendues que d'autres ? Le recours à la sociologie de la traduction (Akrich, Callon et Latour, 2006) pourrait se révéler fructueux pour traiter cette question. Enfin, troisièmement, notre synthèse a montré que, dans leur forme radicale, certains systèmes de valeur se révèlent mutuellement contradictoires et que la prise en compte des uns implique une moindre considération à l'égard des autres – c'est ainsi que l'on a constaté une moindre attention de notre discipline aux aspects économiques ou médiatiques à mesure que se développaient les préoccupations pour la rigueur scientifique. Comment pourrait-on concilier ces diverses attentes ? En reprenant le modèle des cités de Boltanski et Thévenot, il serait possible de révéler les tensions qui existent entre les différents systèmes de valeur en présence et les compromis susceptibles d'être trouvés pour les faire coexister.

BIBLIOGRAPHIE

Acker J. (1990). « Hierarchies, jobs, bodies: A theory of gendered organizations », *Gender & society*, 4, n° 2, p. 139-158.

Acquier A., Aggeri F. (2015). « Une généalogie de la pensée managériale sur la RSE », *Revue française de gestion*, 41, n° 253, p. 387-413.

Adler P.S., Forbes L.C., Willmott H. (2007). « Critical management studies », *The Academy of Management Annals*, 1, n° 1, p. 119-179.

Aguinis H., Shapiro D.L., Antonacopoulou E.P., Cummings T.G. (2014). « Scholarly impact: A pluralist conceptualization », *Academy of Management Learning & Education*, 13, n° 4, p. 623-639.

Akrich M., Callon M., Latour B. (2006). *Sociologie de la traduction, textes fondateurs.*, Presses de l'Ecole des Mines.

Alvesson M., Sandberg J. (2013). « Has management studies lost its way? Ideas for more imaginative and innovative research », *Journal of Management Studies*, 50, n° 1, p. 128-152.

Alvesson M., Sandberg J. (2014). « Habitat and habitus: Boxed-in versus box-breaking research », *Organization Studies*, 35, n° 7, p. 967-987.

Alvesson M., Sandberg J. (2020). « The problematizing review: A counterpoint to Elsbach and Van Knippenberg's argument for integrative reviews », *Journal of Management Studies*.

Alvesson M., Willmott H. (1992). *Critical management studies*, Sage.

Anteby M., Anderson C. (2014). « The shifting landscape of LGBT organizational research », *Research in Organizational Behavior*, 34, p. 3-25.

Barraux J. (2016). « Comment est née la «Revue française de gestion» », *Revue française de gestion*, n° 1, p. 11-15.

Barthélemy J. (2012). « Pour une recherche en gestion conciliant rigueur et pertinence », *Revue française de gestion*, n° 9, p. 269-283.

Bartunek J.M., Rynes S.L. (2014). « Academics and practitioners are alike and unlike: The paradoxes of academic-practitioner relationships », *Journal of Management*, 40, n° 5, p. 1181-1201.

Bennis W.G., O'toole J. (2005). « How business schools lost their way », *Harvard business review*, 83, n° 5, p. 96-104.

Berry M. (1992). « Que faire de l'Amérique? », *Gérer et comprendre*, n° 27.

- Beyer J.M. (1982). « Introduction to the special issue on the utilization of organizational research », *Administrative Science Quarterly*, 27, n° 4, p. 588-590.
- Birkinshaw J., Hamel G., Mol M.J. (2008). « Management innovation », *Academy of management Review*, 33, n° 4, p. 825-845.
- Bluhm D.J., Harman W., Lee T.W., Mitchell T.R. (2011). « Qualitative research in management: A decade of progress », *Journal of Management Studies*, 48, n° 8, p. 1866-1891.
- Boltanski L., Chiapello E. (1999). *Le nouvel esprit du capitalisme*, Gallimard, Paris.
- Boltanski L., Thévenot L. (1991). *De la justification. Les économies de la grandeur*, Paris, Gallimard.
- Boncori A.-L., Mahieux X. (2012). « Au-delà du bien et du mal. La théorie et les pratiques de gestion », *Revue française de gestion*, 9-10, n° 228-229, p. 129-146.
- Bruce K. (2006). « Henry S. Dennison, Elton Mayo, and human relations historiography », *Management & Organizational History*, 1, n° 2, p. 177-199.
- Carton G., Mouricou P. (2017). « A quoi sert la recherche en management? Une analyse systématique de la littérature anglo-saxonne sur le débat rigueur-pertinence (1994-2013) », *M@n@gement*, 20, n° 2, p. 166-203.
- Cohen D.J. (2007). « The very separate worlds of academic and practitioner publications in human resource management: Reasons for the divide and concrete solutions for bridging the gap », *Academy of Management Journal*, 50, n° 5, p. 1013-1019.
- Corbett A., Cornelissen J., Delios A., Harley B. (2014). « Variety, novelty, and perceptions of scholarship in research on management and organizations: An appeal for ambidextrous scholarship », *Journal of Management Studies*, 51, n° 1, p. 3-18.
- Cornelissen J.P., Durand R. (2014). « Moving forward: Developing theoretical contributions in management studies », *Journal of Management Studies*, 51, n° 6, p. 995-1022.
- Cruz L.B., Alves M.A., Delbridge R. (2017). « Next steps in organizing alternatives to capitalism: toward a relational research agenda », *M@n@gement*, 20, n° 4, p. 322-335.
- Davis G.F. (2010). « Do theories of organizations progress? », *Organizational Research Methods*, 13, n° 4, p. 690-709.
- Demil B., Lecocq X., Warnier V. (2007). « Le couple pratique-recherche. Divorce, mariage ou union libre ? », *Revue française de gestion*, n° 2, p. 31-48.
- Donham W.B. (1922). « Essential groundwork for a broad executive theory », *Harvard Business Review*, 1, n° 1, p. 1-10.

Elsbach K.D., Knippenberg D. van (2020). « Creating high-impact literature reviews: an argument for “integrative reviews” », *Journal of Management Studies*.

Etzion D. (2007). « Research on organizations and the natural environment, 1992-present: A review », *Journal of Management*, 33, n° 4, p. 637-664.

George J.M. (2014). « Compassion and capitalism: Implications for organizational studies », *Journal of Management*, 40, n° 1, p. 5-15.

Gladwin T.N., Kennelly J.J., Krause T.-S. (1995). « Shifting paradigms for sustainable development: Implications for management theory and research », *Academy of management Review*, 20, n° 4, p. 874-907.

Gopinath C., Hoffman R.C. (1995). « The relevance of strategy research: Practitioner and academic viewpoints », *Journal of Management Studies*, 32, n° 5, p. 575-594.

Green J.M., Cranston G.R., Sutherland W.J., Tranter H.R., Bell S.J., Benton T.G., Blixt E., Bowe C., Broadley S., Brown A. (2017). « Research priorities for managing the impacts and dependencies of business upon food, energy, water and the environment », *Sustainability science*, 12, n° 2, p. 319-331.

Hambrick D.C. (1994). « What if the academy actually mattered? », *Academy of Management Review*, 19, n° 1, p. 11-16.

Hambrick D.C. (2005). « Venturing outside the monastery », *Academy of Management Journal*, 48, n° 6, p. 961-962.

Hambrick D.C. (2007). « The field of management’s devotion to theory: Too much of a good thing? », *Academy of Management Journal*, 50, n° 6, p. 1346-1352.

Hamet J., Maurer F. (2017). « Is management research visible outside the academic community? », *M@n@gement*, 20, n° 5, p. 492-516.

Huault I., Perret V. (2009). « Extension du domaine de la stratégie. Plaidoyer pour un agenda de recherche critique », *Économies et sociétés. Série KC, Études critiques en management*, 1, n° 12, p. 2045-2080.

Joyeau A., Robert-Demontrond P. (2014). « La recherche herméneutique en management face à la juridictionnalisation de l’activité scientifique: analyse du problème et exploration de réponses », *Management international*, 18, n° 2, p. 92-105.

Judge T.A., Thoresen C.J., Bono J.E., Patton G.K. (2001). « The job satisfaction–job performance relationship: A qualitative and quantitative review. », *Psychological bulletin*, 127, n° 3, p. 376-407.

Kallio T.J., Nordberg P. (2006). « The evolution of organizations and natural environment discourse: Some critical remarks », *Organization & Environment*, 19, n° 4, p. 439-457.

Kieser A., Nicolai A., Seidl D. (2015). « The practical relevance of management research: Turning the debate on relevance into a rigorous scientific research program », *The Academy of Management Annals*, 9, n° 1, p. 143-233.

Lafaye C., Thévenot L. (1993). « Une justification écologique?: Conflits dans l'aménagement de la nature », *Revue française de sociologie*, p. 495-524.

Lewis P. (2014). « Postfeminism, femininities and organization studies: Exploring a new agenda », *Organization Studies*, 35, n° 12, p. 1845-1866.

Lounsbury M., Beckman C.M. (2015). « Celebrating organization theory », *Journal of Management Studies*, 52, n° 2, p. 288-308.

Mandard M. (2021). « Les fonctions des connaissances produites par les sciences de gestion », *Question(s) de management*, 32, n° 2, p. 157-165.

March J., Simon H. (1958). *Organizations*, John Wiley, New York.

Martinet A.-C. (2008). « 50 ans de recherche en stratégie: normalisation ou pluralisme épistémologique ? », *Finance Contrôle Stratégie*, 11, p. 39-66.

Martinet A.-C. (2009). « Management stratégique et libertés: pour une science noo-politique du concevable », *Management international/Gestión Internacional/International Management*, 13, n° 3, p. 85-98.

Martinet A.-C. (2013). « La genèse des sciences de gestion », dans *Épistémologie des sciences de gestion*, Vuibert, Paris, p. 3-20.

Martinet A.-C., Pesqueux Y. (2013). *Épistémologie des sciences de gestion*, Vuibert.

McLaren P.G. (2019). « Stop Blaming Gordon and Howell: Unpacking the Complex History Behind the Research-Based Model of Education », *Academy of Management Learning & Education*, 18, n° 1, p. 43-58.

Menger P.-M., Marchika C., Hanet D. (2015). « La concurrence positionnelle dans l'enseignement supérieur », *Revue économique*, 66, n° 1, p. 237-288.

Miner J.B. (2003). « The rated importance, scientific validity, and practical usefulness of organizational behavior theories: A quantitative review », *Academy of Management Learning & Education*, 2, n° 3, p. 250-268.

Mol M.J., Birkinshaw J. (2007). *Giant steps in management: Key management innovations*, London: Pearson Education.

- Nizet J., Pichault F. (2015). *Les critiques de la gestion*, La Découverte (Repères).
- Nkomo S.M. (1992). « The emperor has no clothes: Rewriting “race in organizations” », *Academy of Management Review*, 17, n° 3, p. 487-513.
- Nkomo S.M., Bell M.P., Roberts L.M., Joshi A., Thatcher S.M. (2019). « Diversity at a critical juncture: New theories for a complex phenomenon », *Academy of Management Review*, 44, n° 3, p. 498-517.
- Patriotta G., Gond J.-P., Schultz F. (2011). « Maintaining legitimacy: Controversies, orders of worth, and public justifications », *Journal of Management Studies*, 48, n° 8, p. 1804-1836.
- Pearce J.L., Huang L. (2012). « The decreasing value of our research to management education », *Academy of Management Learning & Education*, 11, n° 2, p. 247-262.
- Pfeffer J. (2007). « A modest proposal: How we might change the process and product of managerial research », *Academy of Management journal*, 50, n° 6, p. 1334-1345.
- Pfeffer J., Fong C.T. (2002). « The end of business schools? Less success than meets the eye », *Academy of management learning & education*, 1, n° 1, p. 78-95.
- Puranam P. (2017). « When will we stop studying innovations in organizing, and start creating them? », *Innovation*, 19, n° 1, p. 5-10.
- Rouquet A. (2017). « Face à la tyrannie des étoiles: révoltons-nous! », *Revue française de gestion*, 43, n° 267, p. 133-147.
- Rynes S.L., Bartunek J.M. (2017). « Evidence-based management: Foundations, development, controversies and future », *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 4, p. 235-261.
- Rynes S.L., Giluk T.L., Brown K.G. (2007). « The very separate worlds of academic and practitioner periodicals in human resource management: Implications for evidence-based management », *Academy of management journal*, 50, n° 5, p. 987-1008.
- Saint-Onge S., Alis D., Wolf J., Rosenberg T. (2016). « Comment améliorer la pertinence de la recherche en gestion? », *Recherches en Sciences de Gestion*, n° 2, p. 167-195.
- Shrivastava P. (1994). « Castrated environment: Greening organizational studies », *Organization Studies*, 15, n° 5, p. 705-726.
- Soparnot R., Arreola F., Borel P. (2017). « L'utilité de la recherche en gestion pour les managers », *Revue française de gestion*, n° 6, p. 117-132.
- Spicer A., Alvesson M., Kärreman D. (2009). « Critical performativity: The unfinished business of critical management studies », *Human relations*, 62, n° 4, p. 537-560.

Spicer A., Alvesson M., Kärreman D. (2016). « Extending critical performativity », *Human Relations*, 69, n° 2, p. 225-249.

Stone D.L., Colella A. (1996). « A model of factors affecting the treatment of disabled individuals in organizations », *Academy of management review*, 21, n° 2, p. 352-401.

Strauss G. (1968). « Human relations—1968 style », *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, 7, n° 3, p. 262-276.

Walsh J.P., Weber K., Margolis J.D. (2003). « Social issues and management: Our lost cause found », *Journal of management*, 29, n° 6, p. 859-881.

Whetten D.A., Felin T., King B.G. (2009). « The practice of theory borrowing in organizational studies: Current issues and future directions », *Journal of Management*, 35, n° 3, p. 537-563.

Whiteman G., Walker B., Perego P. (2013). « Planetary boundaries: Ecological foundations for corporate sustainability », *Journal of Management Studies*, 50, n° 2, p. 307-336.

Zaccaro S.J. (2007). « Trait-based perspectives of leadership. », *American psychologist*, 62, n° 1, p. 6.

