
Editorial

Pour cet édito de RMA, je voudrais revenir sur les enjeux de la lecture postmoderne dans le management. Nos 14 et 15^e journées de prospective des métiers qui se sont tenues les 1^{er} et 2 décembre en ont témoigné avec l'intervention du Professeur Michel Maffesoli en particulier. Conscients de l'importance d'un renouveau du management, nous avons décidé avec François Silva de lancer l'appel à publication ci-dessous pour faire date et ouvrir de nouvelles grilles de lectures. Nous comptons sur vos écrits....

Emergence de la post-modernité en entreprise : Quel management se met en place ?

Le cœur des économies aujourd'hui est structuré par la numérisation. Ainsi, l'émergence de la société postmoderne correspond à d'autres logiques que celles de la modernité dans lesquelles les deux premières révolutions industrielles se sont inscrites. Les changements à l'œuvre dans le monde professionnel sont profonds. La numérisation des entreprises correspond à des modifications majeures de leurs prestations. Pour la plupart, leur *business model* est en train de se transformer. Nos grilles de lecture actuelles ne permettent plus d'appréhender les nouveaux questionnements, tout comme nos modes opératoires sont de moins en moins appropriés pour répondre aux problèmes qui émergent. Nous devons maintenant concevoir de nouvelles grilles de lecture conceptuelles pour lire et traduire les nouvelles réalités émergentes qui sont en ruptures dans toutes leurs dimensions, à la fois culturelles donc symboliques, philosophiques, comportementales, méthodologiques, organisationnelles.... Ainsi, si nous voulons comprendre ce qui est en train de se passer, voire savoir anticiper, ou à tout le moins participer à ces changements, nous devons nous appuyer sur des concepts nouveaux et/ou revisités afin de faire émerger des pratiques véritablement innovantes et porteuses d'avenir.

C'est dans ce cadre que les entreprises sont confrontées à de nouveaux enjeux à la fois organisationnels et managériaux. On voit ainsi émerger de nouvelles pratiques managériales qui insistent sur l'importance des réseaux sociaux d'entreprise. Les processus de décision comme les modes de management sont en train de se transformer. On passe des logiques de compétences à celles d'interaction, de posture et de relations, du contrôle de la performance individuelle à la régulation des relations humaines.

Le cahier spécial de la revue souhaite proposer une réflexion sur les différentes démarches en cours dans le monde de l'entreprise centrées sur les conditions d'émergence de ces nouvelles pratiques managériales. Certains évoquent "l'entreprises libérée" pour décrire ce qui est en train d'émerger. Les managers vont-ils continuer à être des acteurs majeurs de ces changements ? Comment évoluent les modes de fonctionnement

des équipes ? Quels sont les leviers d'actions et quelles sont les limites des nouvelles démarches en cours ?

Nous voulons, par ce cahier, contribuer à la compréhension des mutations en cours et ainsi conforter et participer à l'émergence de nouvelles pratiques managériales

Qu'est-ce qui se cache derrière le numérique ? Nous voudrions disposer de grilles de lecture afin de comprendre comment le numérique participe aux transformations en cours tant dans le travail et plus généralement dans son organisation. Ainsi les nouvelles technologies participent à ces transformations. Ainsi nous souhaitons dans ce cahier aborder les diverses mutations concernant :

- Les frontières rigides qui sont de plus en plus mouvantes et poreuses. En effet, le rapport au temps (la vie professionnelle par rapport à la vie privée, rapport actifs/inactifs, périodes travaillées/périodes chômées etc.), le rapport à l'espace (réel et/ou virtuel, national et international, local et mondial) des lieux de co-working, à la connaissance (fin du monopole de l'expertise et encyclopédies collaboratives avec les phénomènes Wiki, et le rapport de chacun à son propre parcours comme à son identité (appartenances tribales multiples, sincérités successives...), le rapport au travail sont en train de se transformer.

- L'émergence de l'économie collaborative et les impacts sur le management voire sur le salariat. Les nouvelles formes d'entrepreneuriat individuel qui en découlent dessinent un nouvel écosystème dont la gouvernance est plus que jamais un enjeu crucial.

- L'entreprise comme un bien commun. Le monde postmoderne nous amène vers le renforcement du coopératif, nous ramène du JE vers le NOUS. De ce fait, la vision de l'entreprise change et l'organisation devient une possession collective, un bien commun dont la gouvernance repose sur les parties prenantes qui la constituent et sur la qualité de leur régulation.

- La postmodernité et l'entreprise publique. Quelle place encore pour l'intérêt général servi par l'entreprise dans ce contexte de tribalisme ? Les communautés vouent-elles aux gémonies l'organisation entrepreneuriat publique ou au contraire la rend-elle plus pertinente dans certains domaines ?

- Les nouvelles organisations de travail : celles-ci découlent non seulement du changement technologique (nomadisme, travail délocalisé, à distance, réunions virtuelles, etc.) mais également d'un nouveau rapport au savoir et à la hiérarchie. À la loi des pères est en train de succéder la loi des frères (pairs). Cela constitue un des principaux défis du management postmoderne qui doit basculer afin de permettre que les personnes soient dans de nouveaux modes de fonctionnement coopératifs. L'organisation du travail verticale doit devenir horizontale. Le management plus que de la surveillance et du contrôle, doit être un management de la régulation et de la médiation entre les personnes. Le pouvoir d'un seul, celui du chef, fait place à l'autorité partagée et régulée et de manière générale l'évaluation du travail doit être plus souvent collective qu'individuelle.

– Les salariés, à la stabilité de la vie professionnelle avec des plans de carrière construits et prévisibles et des revendications d’amélioration quantitatives, à qui succèdent une volonté d’aventure et de changement, un goût du risque mais surtout une particulière attention portée à l’ambiance de travail, au bien-être, et au sens de la mission.

Comité Scientifique (en cours de validation)

Animé par François Silva, professeur à Kedge BS et Aline Scouarnec (Université de Caen, ESSEC Executive Education)

Zigmunt Bauman, professeur émérite à l’Université de Leeds

Michel Maffesoli, professeur émérite à l’Université de Paris-La Sorbonne

Véronique Chanut, professeure des Universités, Université Paris 2

Jacques Igalens, professeur à l’Université de Toulouse

Denis Jeffrey, professeur à l’Université de Laval au Québec

Michel Lallement, professeur au CNAM

Jean Marie Peretti, professeur à l’ESSEC

Fabian Sanabria, professeur à l’Université d’Etat de Colombie

Patrick Tacussel, professeur à l’Université de Montpellier

Maurice Thévenet, professeur au CNAM et à l’ESSEC

Manuel Zacklad, professeur au CNAM

Planning des différentes dates :

– Date limite de remise des intentions : 15 janvier

– Retour du Comité Scientifique : 30 janvier

– Date de remise des articles : fin avril

– Retour des évaluateurs : 15 juin

– Retour des articles corrigés : 15 juillet

– Sortie de la revue : début octobre 2016

Aline SCOUARNEC
Directeur de Publication
Rédacteur en Chef