

## **XVIIème colloque de l'AGeCSO**

### **Appel à Communications : Conférence Annuelle de l'AGeCSO**

**29-31 Mai 2024**

**Paris, France**

**Université Paris-Dauphine, Université PSL**

*En partenariat avec l'Université Mohammed VI Polytechnique - Africa Business School,  
Campus de Paris*

**Thème : Communautés et Espaces d'Apprentissage**

Nous sommes ravis de vous inviter à soumettre vos travaux pour la Conférence Annuelle de l'Association pour la Gestion des Connaissances dans la Société et les Organisations (AGeCSO) qui aura lieu du **29 au 31 mai 2024 à Paris**. Cette année, notre conférence abordera le thème des "Communautés et Espaces d'Apprentissage", explorant ainsi le rôle crucial que jouent les communautés et les environnements d'apprentissage dans la création, la diffusion et la mise en œuvre des connaissances.

La gestion des connaissances est une discipline qui évolue sans cesse, influencée par les avancées technologiques, les changements socio-économiques et les besoins en constante mutation des organisations (Nisar et al., 2019 ; Shahzad et al., 2020). Dans ce contexte dynamique, les notions de communauté et d'espace d'apprentissage revêtent une importance particulière (Goglio-Primard et al., 2020 ; Hod et al., 2019).

Les communautés de pratique, les réseaux sociaux en ligne, les plateformes collaboratives et d'autres environnements similaires sont devenus des espaces essentiels pour le partage des

connaissances, l'apprentissage collectif, et la résolution de problèmes complexes. Ces espaces d'apprentissage favorisent la création d'une dynamique unique, où l'expertise individuelle se combine avec la collaboration pour générer des connaissances novatrices et résoudre des défis complexes (Brown & Duguid, 1991; Lesser & Storck, 2001; Orr, 1990; Wulandhari et al., 2021).

L'articulation de ces formes organisationnelles au sein et avec l'entreprise pose question.

En particulier, pour que les communautés de savoir puissent fonctionner, la hiérarchie doit jouer un rôle non pas de contrôle mais de support facilitateur. Elle apporte son soutien aux communautés par l'octroi de ressources, la mise à disposition d'outils (Anand et al., 2007) et la participation à des organes de gouvernance dédiés qui démontrent l'implication de l'organisation (Probst and Borzillo, 2008 ; Corso & al., 2006).

Alors que les entreprises prêtent une grande importance à la mesure de la performance de leurs activités, mesurer la performance des communautés est une gageure. Certains chercheurs utilisent des indicateurs comme le niveau d'activité, la qualité et la quantité des échanges ou encore l'évolution des courbes d'apprentissage (Lesser & Storck, 2001 ; Meeuwesen & Berends, 2007 ; Schenkel & Teigland, 2008). D'autres se focalisent sur la mesure de ses capacités d'innovation (création de nouveaux produits ou process) (Orr, 1990 ; Brown & Duguid, 1991 ; Lesser & Everest, 2001). Les frontières des communautés et les espaces d'apprentissage sont à la fois des espaces de fertilisation croisée propice à l'innovation mais aussi des espaces de tension qui peuvent à l'inverse réduire l'échange de connaissance (Duguid, 2012 ; Carlile, 2004 ; Swan & al. 2002 ; Bechky, 2003 ; Hong and O, 2009).

Au-delà de l'articulation de ces espaces d'apprentissage avec la structure et les contraintes de l'entreprise se pose la question de la constitution et des frontières de ces espaces. Une attention toute particulière a été apportée à la question du leadership dans ce cadre (Dube & al, 2005 ; Hemmasi and Csanda, 2009). La stabilité et la pérennité des communautés nécessitent la présence d'un noyau central autour duquel s'agrège la communauté (Thompson, 2005). Les caractéristiques des membres sont également un élément essentiel. Une trop grande hétérogénéité culturelle et historique semble limiter l'identification aux communautés (Rohde et al., 2007 ; Kranendonk and Kersten, 2007), néanmoins la virtualité croissante des échanges amène des profils de tous horizons à travailler ensemble.

Enfin, à l'heure où les entreprises doivent s'adapter à de nouveaux défis en termes de modèle économique et de responsabilité sociétale et environnementale, la contribution de ces espaces au changement organisationnel se pose. Leur capacité à aider les organisations et la société à répondre aux Grands Challenges est une piste de recherche porteuse.

Nous encourageons les chercheurs à soumettre des communications qui explorent les aspects suivants du thème "Communautés et Espaces d'Apprentissage" dans le domaine de la gestion des connaissances :

1. Comment les communautés contribuent-elles au changement dans les organisations ?
2. Par quels processus les communautés contribuent-elles à l'innovation dans l'entreprise ?
3. Quel est le rôle des plateformes numériques et des réseaux sociaux dans le soutien à la collaboration et à l'apprentissage collectif ?

4. Quelles sont les meilleures pratiques pour la conception et la gestion de communautés de connaissance efficaces ?
5. Comment gérer les interfaces entre communautés et espaces d'apprentissage ?
6. Comment les environnements d'apprentissage en ligne facilitent-ils la formation et le développement professionnel continu ?
7. Comment mesurer l'impact des communautés et des espaces d'apprentissage sur la performance organisationnelle et l'innovation ?
8. Comment gérer la diversité des connaissances et des compétences au sein de communautés de connaissance et d'espaces d'apprentissage ?
9. Comment la gestion des connaissances peut-elle être intégrée de manière stratégique dans les communautés et les environnements d'apprentissage pour atteindre les objectifs organisationnels ?
10. Quelles sont les stratégies pour encourager la participation active et l'engagement des membres au sein des communautés de pratique ?
11. Comment les technologies émergentes, telles que l'intelligence artificielle générative, la réalité virtuelle, transforment-elles la dynamique des communautés et des espaces d'apprentissage ?
12. Quels sont les défis et les opportunités de l'apprentissage en réseau à l'ère de la mondialisation et de la diversité culturelle ?

Nous invitons les chercheurs, les praticiens et les doctorants à soumettre leurs contributions originales (en français ou en anglais) qui abordent ces questions et d'autres aspects pertinents du thème de la conférence.

Au-delà de cette thématique, plusieurs sessions thématiques sont proposées dans la continuité des deux derniers colloques.

**Sessions thématiques (les détails de chaque session sont présentés p.9 et suivantes) :**

- Session 1. Écosystèmes d'innovation et d'entrepreneuriat.  
Responsables : E. Schenck, INSA Strasbourg, BETA et M. Neukam, Université de Strasbourg, BETA.
- Session 2. Gestion des savoirs-faires traditionnels et apprentissage.  
Responsables : Jean-Claude Coulet, LP3C, Université Rennes, Jean-Louis Ermine, Institut Mines-Télécom, Business School, Valérie Lehmann, Ecole Supérieure de Gestion, Université du Québec A Montréal, François Gravie-Plande, CREOP, Université de Limoges.

- Session 3. Résilience et gestion des connaissances.  
Responsables : R. Kaminska, SKEMA Business School, GREDEG, E. Rouby, Université Côte d'Azur, GREDEG et C. Thomas, Université Côte d'Azur, GREDEG.
- Session 4. Pour une approche spatiale des communautés.  
Responsables : A. Pokrovsky, CNAM et D. Talbot, Université Clermont Auvergne.
- Session 5. Gestion des connaissances et Intelligence Artificielle.  
Responsables : L. Echajari, Université de Technologie de Troyes, LIST3N et N. Matta, Université de Technologie de Troyes, LIST3N.

Par ailleurs, nous serons heureux d'accueillir toutes les contributions qui relèvent du champ du management des connaissances en général.

### **Atelier doctoral**

Un atelier doctoral aura lieu le mercredi 29 mai (matin). Nous invitons les doctorants à soumettre leur projet de thèse dans le cadre de cet atelier doctoral, animé par Eric Schenk et Aurore Haas (document Word de 4-5 pages incluant au minimum une introduction explicitant l'intérêt du projet de recherche, un résumé ou une ébauche de la revue de la littérature (cadre théorique choisi) et des questions de recherche. Selon l'avancement de la thèse, le doctorant pourra également ajouter des éléments méthodologiques, ainsi que des premiers résultats).

### **Invité**

Nous serons heureux de recevoir Manlio Del Giudice, Editeur en chef du *Journal of Knowledge Management*, à l'occasion de ce colloque.

### **Soumission :**

**Date limite de soumission (communications, atelier doctoral, sessions spéciales) :**

15 Février 2024

**Notification d'acceptation :** 15 Mars 2024 (au plus tard)

**Instructions pour la soumission :** Les soumissions (en anglais et en français) pourront prendre la forme soit d'un résumé étendu de 1500 mots (bibliographie comprise) et de 5 mots clés, soit d'un article de 40 pages maximum (double interligne).

Les soumissions devront être anonymes et au format PDF, rédigées en Police 12 Times New Roman, double interligne. La page de garde (séparée) indiquera le titre de la communication,

les auteurs, et leurs adresses mails. Le cas échéant, elle précisera dans quelle session thématique proposée (ou atelier doctoral) elle s'inscrit.

Toutes les méthodologies de recherche sont les bienvenues (quantitatives, qualitatives ou mixtes, en mobilisant potentiellement des démarches de recherche-action, design science ou encore de recherches participatives).

Les soumissions devront être envoyées par mail à l'adresse suivante : [aurora.haas@dauphine.psl.eu](mailto:aurora.haas@dauphine.psl.eu), et mentionner dans le titre du mail « Conférence AGECSO 2024 » ainsi que « session générale » ou « session thématique (en précisant le numéro et le nom de la session) » ou « atelier doctoral ».

Les communications retenues pourront être soumises pour un numéro spécial dans *Management International*.

### **Inscription :**

Enseignants-chercheurs : 320 euros (participation au dîner de gala en supplément : 110 euros)

Doctorants : 220 euros (participation au dîner de gala en supplément : 90 euros)

Entreprises : 350 euros (participation au dîner de gala en supplément : 110 euros)

-----  
Nous espérons vous accueillir nombreux à la Conférence Annuelle de l'AGECSO 2024, où nous aurons l'opportunité de partager des idées innovantes, de discuter de recherches de pointe et de contribuer collectivement à l'avancement de la gestion des connaissances.

*Comité d'Organisation local de la Conférence AGECSO 2024*

Aurore Haas, Maître de conférences, Université Paris-Dauphine PSL

David Abonneau, Maître de conférences, Université Paris-Dauphine PSL

Pierre-Emmanuel Arduin, Maître de conférences, Université Paris-Dauphine PSL

Lauryane Tassigny, Doctorante, Université Paris-Dauphine PSL

Albéric Tellier, Professeur, Université Paris-Dauphine PSL

Catherine Strazel-Sanon, Université Paris-Dauphine

Amine Belemlih, Dean of faculty & research, UM6P - Africa Business School

Ghita Mekouar, UM6P, Maroc

Nadia Lamlili, UM6P, France

## *Comité scientifique*

Agogue Marine (HEC Montréal) ; Antoine Alain (CEREFIGE, Université de Lorraine) ; Bach Laurent (BETA, Université de Strasbourg) ; Barbaroux Pierre (Centre de recherche de l'école de l'air) ; Barlatier Pierre-Jean (EDHEC) ; Bary Raphael (ERPI, Université de Lorraine) ; Ben Mahmoud-Jouini Sihem (HEC) ; Benghozi Pierre-Jean (Ecole polytechnique) ; Bianchini Stefano (BETA, Université de Strasbourg) ; BlumGuillaume (Université Laval) ; Bocquet Rachel (IREGE, Université Savoie Mont Blanc) ; Bollinger Sophie (BETA, Université de Strasbourg) ; Bonnet Emmanuel (CleRMA, ESC Clermont) ; Bootz Jean Philippe (EM Strasbourg Business School) ; Boutillier Sophie (Université du Littoral-Côte d'Opale), Capdevilla Ignasi (PSB Paris School of Business) ; Casadella Vanessa (CRIISEA, Université Picardie Jules Verne) ; Castañer Xavier (HEC - Université de Lausanne); Chanal Valérie (CERAG, Université Grenoble Alpes) ; Charue-Duboc Florence (CNRS, Ecole polytechnique, IP Paris) ; Cohendet Patrick (HEC Montréal) ; Coulet Jean Claude (CleRMA, Université de Rennes 2) ; Corbel Pascal (RITM, Université Paris-Sud / Paris-Saclay) ; Dang Rani(GREDEG, Université Cote d'Azur) ; De Bovis Camille (iaelyon, Université Jean Moulin Lyon3) ; Debref Romain (Regards, Université de Reims Champagne Ardenne) ; Dubouloz Sandra (IREGE, IAE Savoie Mont Blanc) ; Dupouet Olivier (Kedge Business School) ; Ebrahimi Mehran (UQAM Montréal) ; Echajari Loubna (LIST3N, Université de Technologie de Troyes) ;Epicoco Marianna (BETA, Université de Lorraine) ; Ermine Jean-Louis (Institut Mines- Télécom Business School) ; Ferrary Michel (Université de Genève) ; Gandia Romain (IREGE, IAE Savoie Mont Blanc) ; Girard Nathalie (UMR AGIR, INRA) ; Guichardaz Rémy (BETA, Université de Strasbourg) ; Guittard Claude (BETA, Université de Strasbourg) ; Haas Aurore (DRM, Université Paris Dauphine, Université PSL) ; Holford David 13 (UQAM Montréal) ;Hussler Caroline (iaelyon, Université Jean Moulin Lyon 3) ; Isckia Thierry (Institut Mines- Télécom Business School) ; Lambert Gilles (Humanis, EM Strasbourg) ; Laperche Blandine(RRI, Université du Littoral Côte d'Opale) ; Le Blanc Benoit (Ecole National Supérieure de Cognitique, Bordeaux) ; Lecoutre Marc (CleRMA, ESC Clermont) ; Lehmann, Valérie (UQAMMontréal) ; Lerch Christophe (BETA, Université de Strasbourg) ; Levy Rachel (LEREPS,ENSFEA) ; Liarte Sebastien (BETA, Université de Lorraine) ; Lièvre Pascal (Agecso) ; Lorentz André (BETA, Université de Strasbourg) ; Mérindol Valérie (newPIC, Paris School of Business); Michel Sophie (Humanis, EM Strasbourg) ; Mignon Sophie (MRM, Université de Montpellier); Morel Laure (ERPI, Université de Lorraine) ; Muller Paul (BETA, université de Lorraine) ;Munier Francis (BETA, Université de Strasbourg) ; Neukam Marion (BETA, Université de Strasbourg) ; Paraponaris Claude (LEST, Aix Marseille Université) ; Parmentier Guy (CERAG,Université de Grenoble) ; Pauget Bertrand (Université de Saint-Boniface) ; Pénin Julien (BETA,Université de Strasbourg) ; Ramboarison Lovanirina (Humanis, EM Strasbourg) ; Rondé Patrick (BETA, Université de Strasbourg) ; Rouby Evelyne (GREDEG, Université Côte d'Azur) ; Ruiz Emilie (BETA, Université de Strasbourg) ; Saives Anne-Laure (UQAM Montréal) ; Schaeffer Véronique (BETA, Université de Strasbourg) ; Schenk Eric (BETA, Université de Strasbourg) ; Soparnot Richard (ESC Clermont Business School) ; Soulier Eddie (Université de technologie de Troyes) ; Suire Raphaël (LEMNA / IAE Université de Nantes) ; Szostak Bérangère Lauren (BETA, université de Lorraine) ; Talbot Damien (Clerma - IAE Clermont Auvergne) ; Tanguy Corinne (UMR AgroSup Dijon-INRA- Université Bourgogne Franche-Comté) ; Tellier Albéric (DRM, Université Paris Dauphine) ; Thomas Catherine (GREDEG, Université Côte d'Azur) ; Touzard Jean-Marc (UMR Innovation, Montpellier) ; Uzunidis Dimitri (RRI) ; Versailles W. David (newPIC, Paris School of Business,

Luxembourg School of Business) ; Wannemacher Delphine (CEREFIGE, Université de Lorraine) ; Wolff Sandrine (BETA, Université de Strasbourg) ; Yalenios Jocelyne (Humanis, EM Strasbourg)

## Références

Anand, N., Gardner, H. K., & Morris, T. (2007). Knowledge-based innovation: Emergence and embedding of new practice areas in management consulting firms. *Academy of Management Journal*, 50(2), 406-428.

Bechky, B. A. (2003). Sharing meaning across occupational communities: The transformation of understanding on a production floor. *Organization science*, 14(3), 312-330.

Brown, J. S., & Duguid, P. (1991). Organizational learning and communities-of-practice: Toward a unified view of working, learning, and innovation. *Organization science*, 2(1), 40-57.

Carlile, P. R. (2004). Transferring, translating, and transforming: An integrative framework for managing knowledge across boundaries. *Organization science*, 15(5), 555-568.

Corso, M., Martini, A., Pellegrini, L., Massa, S., & Testa, S. (2006). Managing dispersed workers: the new challenge in Knowledge Management. *Technovation*, 26(5-6), 583-594.

Dubé, L., Bourhis, A., & Jacob, R. (2005). The impact of structuring characteristics on the launching of virtual communities of practice. *Journal of Organizational Change Management*.

Duguid, P. (2012). 'The art of knowing': social and tacit dimensions of knowledge and the limits of the community of practice. In *The Knowledge Economy and Lifelong Learning* (pp. 147-162). Brill Sense.

Goglio-Primard, K., Simon, L., Cohendet, P., Aharonson, B. S., & Wenger-Trayner, E. (2020). Managing with communities for innovation, agility, and resilience. *European Management Journal*, 38(5), 673.

Hemmasi, M., & Csanda, C. M. (2009). The effectiveness of communities of practice: An empirical study. *Journal of Managerial Issues*, 262-279.

Hong, J. and O, F. (2009) Conflicting identities and power between communities of practice: The case of IT outsourcing. *Management Learning* 40(3): 311-326

Kranendonk, R. P., & Kersten, P. H. (2007). Midlife communities of practice: Experiences and alignment. *American Behavioral Scientist*, 50(7), 946-957.

Lave, J., & Wenger, E. (1991). *Situated learning: Legitimate peripheral participation*. Cambridge university press.

Lesser, E. L., & Storck, J. (2001). Communities of practice and organizational performance. *IBM systems journal*, 40(4), 831-841.

- Meeuwesen, B., & Berends, H. (2007). Creating communities of practices to manage technological knowledge: an evaluation study at Rolls-Royce. *European Journal of Innovation Management*, 10(3), 333-347.
- Nisar, T. M., Prabhakar, G., & Strakova, L. (2019). Social media information benefits, knowledge management and smart organizations. *Journal of Business Research*, 94, 264-272.
- Orr, J. (1990). Sharing Knowledge, Celebrating Identity: War Stories and Community Memory in a Service Culture, it. transl. *Pontecorvo et al.*
- Rohde, M., Klamma, R., Jarke, M., & Wulf, V. (2007). Reality is our laboratory: communities of practice in applied computer science. *Behaviour & Information Technology*, 26(1), 81-94.
- Schenkel, A., & Teigland, R. (2008). Improved organizational performance through communities of practice. *Journal of knowledge management*.
- Shahzad, M., Qu, Y., Zafar, A. U., Rehman, S. U., & Islam, T. (2020). Exploring the influence of knowledge management process on corporate sustainable performance through green innovation. *Journal of Knowledge Management*, 24(9), 2079-2106.
- Swan, J., Scarbrough, H., & Robertson, M. (2002). The construction of Communities of Practice in the management of innovation. *Management learning*, 33(4), 477-496.
- Thompson, M. (2005). Structural and epistemic parameters in communities of practice. *Organization Science*, 16(2), 151-164.
- Wulandhari, N. B. I., Mishra, N., Dora, M., & Samuel, F. W. (2021). Understanding rural Do-It-Yourself science through social learning in communities of practice. *Technological Forecasting and Social Change*, 163, 120411.



## Session 1 : Ecosystèmes d'innovation et d'entrepreneuriat

Eric Schenk, INSA Strasbourg, BETA

Marion Neukam, Université de Strasbourg, BETA

S'appuyant sur des principes de collaboration et de partages de connaissances entre acteurs hétérogènes (entreprises, communautés, universités, pouvoirs publics, etc.) parfois concurrents, les écosystèmes d'innovation favorisent la création de nouveaux savoirs et l'émergence d'innovations de rupture. Cette session vise à rassembler des travaux qui explorent les dynamiques au sein des écosystèmes d'innovation, en mettant notamment en lumière les relations entre les pratiques collaboratives et entrepreneuriales, et la gestion des connaissances dans un contexte de mutations technologiques.

Nous invitons des contributions portant sur les sujets suivants (liste non-exhaustive) :

- Innovation ouverte et collaboration inter-organisationnelle
- Relations entre startups, universités et grandes entreprises
- Ecosystèmes et relations internationales
- Plateformes collaboratives et tiers lieux
- Blockchain et relations de confiance au sein des écosystèmes
- Ecosystèmes comme leviers d'innovation durable et inclusive.

Certains articles pourront faire l'objet d'une publication au sein d'un numéro spécial de la revue *Management International*.

### Références

Adner, Ron, Kapoor, Rahul, 2010. Value creation in innovation ecosystems: how the structure of technological interdependence affects firm performance in new technology generations. *Strategic Management Journal*, 31(3), pp.306–333.

Attour, A. & Peruta, M.D., 2016. Architectural knowledge: key flows and processes in designing an inter-organisational technological platform. *Knowledge Management Research & Practice*, 14(1), pp.27-34.

Beaudry, C., Burger-Helmchen, T. & Cohendet, P., 2021. Innovation policies and practices within innovation ecosystems. *Industry and Innovation*, 28(5), pp.535-544.

Chesbrough, H., Vanhaverbeke, W. & West, J. eds., 2014. *New frontiers in open innovation*. OUP Oxford.

Gawer, A., 2014. Bridging differing perspectives on technological platforms: Toward an integrative framework. *Research policy*, 43(7), pp.1239-1249.

Hannah, D.P. & Eisenhardt, K.M., 2018. How firms navigate cooperation and competition in nascent ecosystems. *Strategic Management Journal*, 39(12), pp.3163-3192.

Iansiti, M. & Levien, R., 2004. Strategy as ecology. *Harvard business review*, 82(3), pp.68-78.

- Lumineau, F., Wang, W. & Schilke, O., 2021. Blockchain governance—A new way of organizing collaborations?. *Organization Science*, 32(2), pp.500-521.
- Mason, C. & Brown, R., 2014. Entrepreneurial ecosystems and growth-oriented entrepreneurship. *Final report to OECD, Paris*, 30(1), pp.77-102.
- Nambisan, S. & Baron, R. A., 2013. Entrepreneurship in Innovation Ecosystems: Entrepreneurs' Self-Regulatory Processes and Their Implications for New Venture Success. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 37(5), pp.1071-1097.
- Ritala, P. & Almpanopoulou, A., 2017. In defense of 'eco' in innovation ecosystem. *Technovation*, 60, pp.39-42.
- Shaw, D.R. & Allen, T., 2018. Studying innovation ecosystems using ecology theory. *Technological Forecasting and Social Change*, 136, pp.88-102.
- Teece, D.J., 2018. Profiting from innovation in the digital economy: standards, complementary assets, and business models in the wireless world. *Research Policy*, 47 (8), pp. 1367-1387
- Walrave, B., Talmar, M., Podoyntsyna, K.S., Romme, A.G.L. & Verbong, G.P., 2018. A multi-level perspective on innovation ecosystems for path-breaking innovation. *Technological forecasting and social change*, 136, pp.103-113.

## **Session 2 : Gestion des savoirs traditionnels et apprentissage**

Jean-Claude Coulet, [LP3C, Université Rennes](#)

Jean-Louis Ermine, [Institut Mines-Télécom, Business School](#)

Valérie Lehmann, Ecole Supérieure de Gestion, Université du Québec A Montréal

François Gravie-Plande, CREOP, Université de Limoges

Le champ des domaines professionnels qu'on peut appeler « traditionnels » (car hérités de la tradition), comme les métiers du patrimoine, les métiers d'art, certains métiers artisanaux, agricoles, culinaires, certains savoirs autochtones, etc., ont été peu abordés par le domaine de la Gestion des Connaissances. Pourtant, il représente, dans beaucoup d'endroits, un important enjeu économique, social et culturel.

Depuis trois ans, l'AGECSO organise une réflexion sur les savoirs traditionnels à travers des sessions spéciales dans ses colloques annuels (Lac Chambon, Nice, Montréal) et des workshops regroupant chercheurs et professionnels en région Nouvelle-Aquitaine (Périgueux, Saint-Emilion, Limoges). L'objectif est de produire en 2025 un livre de référence sur le sujet.

Cette nouvelle session AGECSO 2024 propose d'articuler les discussions théoriques et pratiques autour de quatre interrogations, toutes à mettre en lien avec des différents enjeux sociétaux actuels : transition climatique (processus peu polluants, production de proximité,

retour aux modes d'agriculture traditionnels), de transition écologique (matériaux biosourcés, alimentation durable et biologique, respect des environnements naturels) de transition économique (valeur concurrentielle des savoirs, marchés à haute valeur ajoutée, responsabilité sociale des organisations...), de transition numérique (numérisation des métiers, focalisation sur les gestes à valeur ajoutée).

- Quelles sont les représentations conceptuelles actives des savoirs traditionnels ?
- Quels sont les divers usages des savoirs traditionnels ?
- Quels sont les modes de transmissions des savoirs traditionnels et leurs évolutions ?
- Quels savoirs traditionnels pour quelles innovations et inversement ?

## Références

AGECSO (2021).. *La transmission<sup>[SEP]</sup> des savoir-faire traditionnels*, Actes des séminaires du Lac Chambon (19 mai 2021) et de Périgueux (16 et 17 septembre 2021).

AGECSO (2022) *La transmission<sup>[SEP]</sup> des savoir-faire traditionnels*, Actes des séminaires de Nice (22-24 juin 2022) et de Saint-Emilion (27-28 octobre 2022).

Delbos, G. & Jorion, P. (1984). *La transmission des savoirs*. Paris : Editions des sciences de l'homme (2<sup>ème</sup> éd. 1990).

Janke, T. and Sentina, M. (2018), "Indigenous knowledge: issues for protection and management: discussion paper commissioned by IP Australia and the department of industry, innovation and science", Australian Governmental Report. 18 pages

Janska, E, Serbulea, M and B. Tobin, (2005) "The importance of TK for meeting public health needs in developing countries", UNESCO Report and Journal, Vol 17 (2), pp 24-27

Lambert, C. (2019). *Innover en métier traditionnel : une approche multiniveau à travers le cas des entreprises de paysage*. Thèse de doctorat. Caen: Normandie Université

Onyanha O.B. (2022), "Indigenous knowledge, traditional knowledge and local knowledge: what is the difference? An informetrics perspective", Global Knowledge, Memory and Communication, DOI 10.1108/GKMC-01-2022-0011

Sunder, M (2007) "The invention of Traditional Knowledge", in *Law and Contemporary Problems*, Vol 70 (99), pp 101-124

Wulf, C. (2014). Mimésis et apprentissage culturel. *Le Télémaque*, 1, 45, 123-136.

### **Session 3 : Résilience Organisationnelle et Gestion des Connaissances**

Renata Kaminska, SKEMA Business School, GREDEG

Evelyne Rouby, Université Côte d'Azur, GREDEG

Catherine Thomas, Université Côte d'Azur, GREDEG

La résilience occupe désormais une place centrale dans les recherches en management (Raetze et al., 2022) qui la définissent de manière générique comme la production de résultats positifs en réponse à toute forme d'adversité (Raetze et al., 2022). La littérature récente en management porte un intérêt croissant à la résilience proactive (Duchek, 2020).

A la différence de la résilience réactive qui renvoie à la gestion de l'évènement adverse sur le long terme, c.à.d. à l'utilisation sur le long terme d'un portefeuille de ressources permettant au système de récupérer et de se reconstruire, la résilience proactive renvoie à la gestion de l'évènement adverse sur le court terme, c.à.d. pendant qu'il incube ou dès qu'il vient de se produire (Duchek, 2020 ; Hillmann et Guenther, 2021). Elle repose ainsi sur la gestion de situations complexes, ambiguës et/ou imprévisibles et de l'incertitude qui y est inhérente. Dit autrement, elle repose sur l'aptitude des individus, seuls et collectivement, à donner du sens à la situation qui est en train de se produire pour y apporter des réponses appropriées non totalement prédéterminées (Williams et al., 2017 ; Hillmann et Guenther, 2021 ; Rouby et al., 2023).

Toutefois, gérer l'incertitude inhérente à ces situations complexes, ambiguës et imprévisibles constitue un véritable défi (Sutcliffe et al., 2016 ; Levinthal et Rerup, 2021). Les individus doivent y être préparés (Raetze et al., 2022). Ainsi, l'apprentissage s'appréhende comme essentiel au développement de la résilience proactive (Sutcliffe et Vogus, 2003 ; Tasic et al., 2020 ; Young et al., 2022). Pour autant, le lien spécifique « apprentissage / résilience proactive » au travers du rôle, des défis, des freins et leviers qui y sont associés ou encore des modalités concrètes de mise en œuvre de l'apprentissage reste encore largement sous-exploré (Hillmann et Guenther, 2021 ; Hepfer et Laurence, 2022).

La session « Résilience organisationnelle et gestion des connaissances » du colloque AGeCSO 2024 est principalement ouverte à tous les travaux qui interrogent précisément ce lien en abordant plus particulièrement les thématiques suivantes (non exhaustives) :

- Résilience proactive et apprentissage par l'expérience : Rôle - Défis - Freins et leviers - Modalités de mise en œuvre de l'apprentissage par l'expérience
- Résilience proactive et formation : Rôle - Défis - Freins et leviers - Modalités de mise en œuvre de la formation à la gestion de l'incertitude

Bien entendu, la session demeure ouverte à tous les travaux qui interrogent plus largement le lien « Apprentissage / Résilience » ou « Gestion des connaissance / Résilience », quels que soient le niveau d'analyse de la résilience privilégié (individuel ou à différentes échelles de collectifs), la propriété de la résilience analysée (résultat, capacité, processus) et le type d'adversité et de contexte étudiés. Les travaux sur l'apprentissage ou la gestion des connaissances en lien avec la résilience réactive sont également les bienvenus.

## Bibliographie indicative récente

- Duchek S. (2020). Organizational resilience: a capability-based. *Business Research*, Vol. 13, 215-246.
- Hepfer M., Lawrence T. B. (2022). The Heterogeneity of Organizational Resilience: Exploring functional, operational and strategic resilience. *Organization Theory*, Vol 3, 1-29
- Hillmann, J., Guenther, E. (2021). Organizational Resilience: A Valuable Construct for Management Research? *International Journal of Management Reviews*, Vol. 00, 1-38.
- Levinthal, D.A. & Rerup, C. (2021). The Plural of Goal: Learning in a World of Ambiguity. *Organization Science*, 32(3), 527-908.
- Raetze S., Duchek S., Maynard M. T., Wohlgemuth M. (2022). Resilience in Organization Related Research: An Integrative Conceptual Review across Disciplines and Levels of Analysis. *Journal of Applied Psychology*, 107(6), 867-897.
- Rouby E., Thomas C., & Kaminska R. (2023). Former à la mindfulness individuelle et collective pour développer la résilience proactive. XVIème colloque de l'AGeCSO « La gestion des connaissances, un tremplin pour faire face aux défis actuels ? », Session « Résilience organisationnelle et gestion des connaissances », 3-5 mai Montréal.
- Sutcliffe, K. M., Vogus, T. J. & Dane, E. (2016). Mindfulness in organizations: A cross-level review. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, Vol. 3, 55-81.
- Williams, T., Gruber, D.A., Sutcliffe, K.M., Shepherd, D.A., Yanfei Zhao, E. (2017). Organizational Response to Adversity: Fusing Crisis Management and Resilience Research Streams. *Academy of Management Annals*, 11(2), 733-769.

## **Session 4 : Pour une approche spatiale des communautés**

Alexis Pokrovsky, CNAM et Damien Talbot, Université Clermont Auvergne

Les communautés de pratiques sont souvent perçues comme des espaces d'apprentissage. Pour autant la nature même de l'espace concerné est rarement questionnée : de quel type d'espace parle-t-on ?

D'abord perçu comme un réceptacle neutre et uniforme en économie spatiale par exemple, l'espace devient dans un premier temps un obstacle, une distance qu'il faut franchir, un coût lié à la distance ou au foncier. Puis, dans un second temps en économie régionale et en management, il est peu à peu conçu comme un système de relations économiques (Ferru, Rallet et Cariou, 2022), comme un fondement qui permet de s'interroger sur quoi reposent ultimement les interactions, un support de phénomènes sociaux très actifs et variés, qu'ils soient cognitifs, politiques ou encore culturels (De Vaujany et Vaast, 2014).

Dès lors, l'analyse ne se focalise plus uniquement sur ce qui sépare, mais aussi sur ce qui associe. A l'espace générateur de coûts qui limitent les coordinations, s'ajoute donc une conception d'un espace offreur de ressources auxquelles les proximités donnent accès (Torre et Talbot, 2018). Si ces ressources sont matérielles (infrastructures de transport par exemple), elles peuvent aussi être de nature immatérielles, porteuses de significations pour les individus qui y sont en interaction (Yanow, 1998). L'espace peut aussi matérialiser les relations de pouvoir, devenant dans cette perspective une production sociale (Lefebvre, 1974 ; Beyes et Holt, 2020).

Le choix d'une acception de l'espace parmi d'autres entraîne par ricochet le choix de configurations organisationnelles sans que l'on ne sache réellement l'ordre des causalités, l'espace étant à la fois façonneur des et façonné par les relations sociales.

Dans une approche « façonneur », les recherches explorent le lien tissé entre un espace défini et l'activité des communautés qui l'investissent : cet espace organisé ou institué peut être un lieu (à l'instar des tiers-lieux ou espaces collaboratifs), un territoire (à l'échelle d'une ville par exemple) ou encore les connecteurs d'un réseau (Cariou, Ferru et Rallet, 2018). Il en ressort que l'organisation de ces espaces requiert une ingénierie fine afin d'exercer une influence sur la nature des interactions qui s'y déroulent, en vue de faciliter les partages et l'accumulation de pratiques (Suire, Berthinier-Poncet et Fabbri, 2018) et contrer les effets de l'isolement géographique (Goglio-Primard, Guittard, et Burger-Helmchen, 2017).

Ainsi les modes d'agencement permettent tour à tour de faciliter le partage des connaissances entre les membres de la communauté ou de générer des conflits d'usage, contraires aux projets de la communauté (Haas et Pokrovsky, 2022).

Mais au-delà de cette question du lieu comme contenant des interactions, l'espace peut motiver une démarche volontaire et devenir le projet d'organisation en lui-même : il devient cette fois « façonné ».

Il a été observé en effet que l'espace, ou le lieu, mobilisés dans une démarche d'agence, confèrent un surcroît de légitimité (Rodner et al., 2020), permettant ainsi de fonder ou renforcer une communauté. Ainsi, occuper voire s'approprier un espace que ce soit dans des lieux physiques ou bien dans des systèmes relationnels deviendrait l'un des axes de développement d'une communauté, en vue de son établissement et lui conférant les moyens de définir son projet, voire de le protéger. Ainsi la façon dont se sont constitués les Fabs Labs reflète le projet utopiste dans des espaces situés (Lallemant, 2019).

Finalement, compte tenu de cette complexité, il paraît nécessaire de relier l'analyse des différentes conceptions spatiales avec le ou les modes d'organisation des communautés d'apprentissage. Nous cherchons donc à regrouper autour de notre session l'ensemble des contributions qui traiteront plus particulièrement des approches spatiales en relation avec le fonctionnement des communautés de pratique.

Les articles proposés pourront ainsi contribuer aux questions posées par l'émergence d'un paradigme spatial (« spatial turn ») (Taylor et Spicer, 2007) dans les recherches académiques en organisation et management, au sein d'une communauté de recherche en mouvement.

## Références

- Beyes, T., & Holt, R. (2020). The topographical imagination: Space and organization theory. *Organization Theory*, 1(2), 2631787720913880.
- Cariou, C., Ferru, M. & Rallet, A. (2018). Perceptions des lieux et proximités subjectives : une analyse des dynamiques créatives franciliennes. *Revue d'Économie Régionale & Urbaine*, 1121-1151.
- De Vaujany, F. X., & Vaast, E. (2014). If these walls could talk: The mutual construction of organizational space and legitimacy. *Organization Science*, 25(3), 713-731.
- Ferru, M., Rallet, A., & Cariou, C. (2022). A topological approach to the creative city: artists' perceptions of cultural places in Paris. *Journal of Economic Geography*, 22(6), 1125-1148.
- Goglio-Primard, K., Guittard, C., & Burger-Helmchen, T. (2017). Introduction to the thematic file: Knowledge Sharing in Geographically Dispersed Communities. *Management international*, 21(3), 12-17.
- Haas, A., Pokrovsky, A., (2022) Animer un espace d'entrepreneuriat culturel et créatif : le cas du Centquatre Paris. *Le guide pratique des communautés*, Editions d'innovation, 255 p.
- Lallement, M. (2019). *Un désir d'égalité-Vivre et travailler dans des communautés utopiques*, Paris, Seuil, Coll. La couleur des idées, 561 p.
- Lefebvre, H. (1974). La production de l'espace. *L'Homme et la société*, 31(1), 15-32.
- Rodner, V., Roulet, T., Kerrigan, F., & vom Lehn, D., (2020) Making Space for Art: A Spatial Perspective of Disruptive and Defensive Institutional Work in Venezuela's Art World. *Academy of Management Journal*, 63(4), 1054-1081
- Suire, R., Berthinier-Poncet, A. & Fabbri, J. (2018). Les stratégies de l'innovation collective: Communautés, organisations, territoires. *Revue française de gestion*, 272, 71-84.
- Taylor, S., & Spicer, A. (2007). Time for space: A narrative review of research on organizational spaces. *International journal of management reviews*, 9(4), 325-346.
- Torre, A., & Talbot, D. (2018). Proximités : retour sur 25 années d'analyse. *Économie Régionale et Urbaine*, (5), 917-936.
- Yanow, D. (1998). Space stories: Studying museum buildings as organizational spaces while reflecting on interpretive methods and their narration. *Journal of Management Inquiry*, 7(3), 215-239.

## Session 5 : Gestion des connaissances et intelligence artificielle

Loubna Echajari, Université de Technologie de Troyes, LIST3N

Nada Matta, Université de Technologie de Troyes, LIST3N

Se répandant de plus en plus au sein des organisations, l'intelligence artificielle connaît une forte dynamique de recherche dans de nombreux domaines, et la gestion des connaissances ne fait pas exception à cette tendance. Cette session thématique s'intéresse à cet égard à trois problématiques découlant de l'introduction d'IA au sein des organisations. La première d'entre elles a trait à la codification des connaissances, qui anime la recherche en gestion des connaissances depuis ses débuts. À l'ère de l'intelligence artificielle, cette question doit se poser en de nouveaux termes étant donné que les connaissances, en plus d'être destinées à l'analyse et la compréhension humaines, sont également destinées à être prises en compte par des algorithmes qui les assimileront plus ou moins bien en fonction de leur format. Par ailleurs, avant de les utiliser, les connaissances doivent être créées : cela se fait dans un contexte donné, parfois très spécifique, rendant ces connaissances difficilement généralisables sans un travail d'analyse de ce contexte. Cette analyse contextuelle des connaissances à des fins de réutilisation dans des contextes différents est là aussi une problématique de recherche récurrente qui se voit revisitée à l'ère de l'IA : en effet, les algorithmes d'IA créant des connaissances utilisent souvent un très grand nombre de données et d'inférences logiques. Pour qu'elles puissent être réutilisées dans des contextes organisationnels différents, il faut donc que ces connaissances soient explicables — i.e., que les algorithmes fournissent une justification de leurs réponses à travers l'explicitation des données utilisées pour les établir, et que l'organisation documente, pour chaque connaissance créée, le contexte d'utilisation de ces algorithmes. Enfin, la gestion des connaissances à l'aide d'intelligences artificielles implique de plus en plus souvent l'utilisation complémentaire de différents types d'IA, posant des défis en termes d'adaptation des organisations et de leurs processus face à ces solutions technologiques hybrides, notamment pour garantir la cohérence et le lien entre ces différents outils.

Nous invitons à soumettre à cette session les communications répondant aux problématiques suivantes :

- Comment les organisations peuvent-elles gérer et/ou codifier ces connaissances à deux facettes — une codifiée en vue d'être injectée dans les outils d'intelligence artificielle, et une autre codifiée pour la compréhension humaine ?
- Quels dispositifs organisationnels peuvent être mis en place afin de faciliter l'explicitabilité des connaissances créées par des outils d'IA ?
- Quels dispositifs les organisations peuvent-elles concevoir et déployer afin d'assurer un usage efficient des IA hybrides dans leurs processus de gestion des connaissances ?

Cette liste n'est pas exhaustive. D'autres contributions en lien avec la thématique de la gestion des connaissances et l'IA sont également les bienvenues.



## Bibliographie indicative

Cheung, C.F., Lee, W.B. & Wang, Y. (2005), A multi-facet taxonomy system with applications in unstructured knowledge management, *Journal of Knowledge Management*, Vol. 9 No. 6, pp. 76-91.

Jarrahi, M.H., Askay, D., Eshraghi, A., & Smith, P. (2023), Artificial intelligence and knowledge management: A partnership between human and AI, *Business Horizons*, Vol. 66, Issue 1, pp. 87-99.

Leoni, L., Ardolino, M., El Baz, J., Gueli, G. & Bacchetti, A.(2022), The mediating role of knowledge management processes in the effective use of artificial intelligence in manufacturing firms, *International Journal of Operations & Production Management*, Vol. 42 No. 13, pp. 411-437.

Saviano, M., Del Prete, M., Mueller, J. & Caputo, F.(2023), The challenging meet between human and artificial knowledge. A systems-based view of its influences on firms-customers interaction, *Journal of Knowledge Management*, Vol. 27 No. 11, pp. 101-111.

Vuarin, L., & Steyer, V. (2023), Le principe d'explicabilité de l'IA et son application dans les organisations, *Dans Réseaux 2023/4 (N° 240) 240*, pp. 179 à 210.

