

6^e journée d'Histoire de la Pensée Managériale

29 Mai 2026 – IAE PARIS

Organisée par l'IAE Paris - Sorbonne, l'IRG (Institut de Recherche en Gestion) et l'Institut d'Histoire et de Prospective du Management (IHPM)



INSTITUT DE RECHERCHE EN GESTION
Sous la co-tutelle de :
UPEC - UNIVERSITÉ PARIS-EST CRÉTEIL
UNIVERSITÉ GUSTAVE EIFFEL



Cette année, conformément à notre volonté de tenir cette journée dans des lieux importants pour l'histoire de la pensée managériale en France, la sixième journée d'histoire de la Pensée Managériale se tiendra à l'IAE Paris - Sorbonne, dans le cadre des soixante-dix ans de cette institution. L'IAE Paris - Sorbonne fut en effet un des premiers à être créé, en 1956, au côté de celui d'Aix-en-Provence, grâce à l'action de Gaston Berger.

La journée débutera avec une conférence inaugurale du Professeur **Jean-François Chanlat**, Professeur émérite à l'Université Paris-Dauphine, qui présentera la somme sur l'histoire de la pensée managériale française qu'il vient de publier, intitulée opportunément *Contre l'amnésie !*, et dont l'esprit converge totalement avec ce que nous portons depuis 2021.

Comme chaque année, une attention sera apportée aux propositions qui concerneraient l'histoire de l'institution qui nous accueille, et une session sera normalement consacrée à l'histoire de l'IAE Paris - Sorbonne. D'anciens documents pourront être ainsi exposés, de même que des témoignages de personnalités particulièrement impliquées dans cette institution pourront être recueillis : **Jean-Pierre Helfer** Professeur émérite à l'IAE Paris Sorbonne, interviendra ainsi à la suite de Jean-François Chanlat pour présenter son parcours, en particulier au sein de l'IAE Paris - Sorbonne, et revenir sur les mutations des sciences de gestion depuis 50 ans.

Toutefois, afin d'élargir notre propos, tout en concentrant notre réflexion, nous souhaiterions cette année appeler à des travaux sur une thématique plus particulière, importante pour cette jeune science que sont les sciences de gestion, et sur laquelle l'histoire peut nous être d'une grande utilité.

Thématique de la journée : les apports de l'histoire pour comprendre les relations entre les sciences de gestion et leurs disciplines mères ou cousines

Les sciences de gestion, et en particulier le management et la GRH, entretiennent, de par leur sujet, des relations avec nombre de disciplines ou d'approches cousines ¹:

- La sociologie du travail : Jean-François Chanlat dans son dernier ouvrage, *Contre l'amnésie*, qualifie à raison la sociologie du travail de « discipline mère » [Chanlat, 2025, p.142. C'est en effet cette dernière qui pour la première fois proposa, dans un cadre universitaire au sens large², à l'aide d'études empiriques, dès la fin de la seconde guerre mondiale, une réflexion sur les phénomènes organisationnels au sens large, anticipant en cela finalement les sciences de gestion ;
- La psychologie et la psychologie du travail (voir Gilbert et Vayre, 2024, pour ce qu'a pu et que peut apporter la psychologie, au sens large, aux sciences de gestion³)
- La sociologie de organisations : dans les sciences de gestion, l'on a parfois tendance à oublier que le fondateur de ce courant, Michel Crozier, extrêmement cité dans notre discipline, était un sociologue (Cf. Saussois, 1999) -,
- La psychosociologie du travail, qui fut florissante dans les années 60 et 70, et qui peut apporter beaucoup aux sciences de gestion (voir les interviews des figures importantes de courant, à savoir Max Pagès, Eugene Enriquez et Jean Dubost parues dans *Gérer & Comprendre* [Arnaud et Louart, 2001 ; Arnaud et Pavé, 2007 ; Colasse et Pavé, 2009])
- L'ergonomie (Leplat et de Montmolin, 2004, pour un panorama général, ou Lievre et Coutarel, 2013, qui expliquent bien que dans le contexte économique actuel, celui d'une économie de la connaissance, qui se met en place globalement à partir des années 90, le rapprochement de l'ergonomie et des sciences de gestion devient encore plus nécessaire qu'il ne l'était durant les décennies précédentes).

Si les relations avec ces disciplines cousines, centrées sur le travail et son organisation, sont pour le moins naturelles, notons tout de même qu'avec l'économie, les relations sont plus compliquées : elles peuvent parfois même être conflictuelles, du fait principalement des hypothèses néo-classiques, peu à même d'aider à comprendre le fonctionnement réel de l'économie et donc d'aider à la gestion des entreprises (voir par exemple Aggeri, 2015, pour une critique fortes des travaux de Jean Tirole : ceux-ci, fondés sur les hypothèses néo-classiques simplistes, ont énormément de difficultés à appréhender la capacité d'invention des acteurs lorsqu'il s'agit de mener des actions collectives et passent ainsi à coté de nombre de phénomènes empiriques). Toutefois, nombre de courants des sciences de gestion actuelles, en particulier en stratégie (théorie des ressources, des coûts de transaction, théorie de la firme,

¹ Pour une approche générale de la question, autrement dit un ouvrage qui met en évidence ce que les « grandes » sciences humaines fondamentales (psychologie sociale, sociologie, anthropologie) peuvent apporter à la Gestion des Ressources Humaines et au management, voir Dauberville , Gilbert et Pigeyre, 1996.

² Les fondateurs de la sociologie du travail étaient en particulier tous docteurs, ce qui n'était pas le cas des ingénieurs qui réfléchirent aux sciences de gestion durant la première partie du XXième siècle.

³ On trouvera dans cet ouvrage de la collection « Les grands auteurs » des chapitres sur Jacques Leplat ou Eugene Enriquez

mais aussi évidemment les forces de Porter, directement inspirées du modèle micro-économique) viennent des sciences économiques, dans leur version la plus orthodoxe : en conséquence, il pourra aussi être intéressant d'analyser l'histoire de ces courants, pour voir comment l'économie a pu inspirer, de manière plus ou moins opportune, des pans importants des sciences de gestion actuelles.

Face à ce paysage scientifique qui parfois peut paraître pour un imbroglio, dans lequel certains n'ont pas bien conscience des différences entre disciplines, dans lequel d'autres développent des préjugés sur les autres disciplines – en particulier sur les sciences de gestion accusée d'être responsable du mauvais management de plus en plus fréquent depuis deux décennies dans les entreprises, l'exemple le plus caricatural de ce point étant l'ouvrage de Vincent de Gaulejac, *La société malade de la gestion*⁴-, faire de l'histoire, pour ré expliquer comment se sont construites ces disciplines, dans quelles périodes, et comment elles ont géré leurs frontières entre elles, peut être un outil puissant de clarification. Ce type d'exercice a été fait à plusieurs reprises par Yves-Frédéric Livian (voir Livian, 1994, 2012, 2022).

La journée se clôturera par une intervention de Julienne Brabet, Professeur émérite à l'Université Paris Est Créteil. Dans cette présentation, cette dernière reviendra sur son parcours et la place qu'y occupe sa conception du management et de l'interdisciplinarité

Modalités de soumission

Les intentions de communication feront 1 à 2 pages. Les travaux finalisés sont également acceptés. Ils expliciteront les éléments fondamentaux de la recherche, sans qu'il soit nécessaire de faire référence à un cadre théorique – ce qui ne signifie pas que ce soit interdit-, sans qu'il soit obligatoire de satisfaire au triptyque problématique-méthodologie-résultats, récemment critiqué par Laroche (2024).

Les propositions attendues peuvent faire preuve d'une grande richesse empirique, en cohérence avec la méthode historique (Berard, Girault et Rideau-Kikuchi, 2020), même si des articles plus théoriques, mettant en évidence les types de producteurs de « pensée managériale », ou classant historiquement les différents types d'articles produits dans un domaine de recherche dans les sciences de gestion actuelles, peuvent également être soumis. L'emploi de concepts importants en histoire de la pensée comme la circulation des pensées entre pays, entre groupes sociaux est aussi encouragé.

Les propositions de communication sont à envoyer par mail, à l'adresse suivante :

cedric.poivret@univ-eiffel.fr

⁴ Voir la recension critique qu'en avait fait Michel Marchesnay en 2005.

Conseil Scientifique

Sophie Agulhon, Professeur, Université Aix-Marseille

Yoann Bazin, Professeur, Université Paris-Ouest Nanterre

Philippe Eynaud, Professeur, IAE Paris - Sorbonne

Patrick Gilbert, Professeur, IAE Paris - Sorbonne

Luc Marco, Professeur, Université Sorbonne Paris-Nord

Florent Noel, Professeur, IAE Paris - Sorbonne

Cédric Poivret, Maître de Conférences, Université Gustave Eiffel

Géraldine Schmidt, Professeur, IAE Paris - Sorbonne

Comité d'organisation

Raphael Haget, IAE Paris - Sorbonne

Cédric Poivret, Université Gustave Eiffel, cedric.poivret@univ-eiffel.fr

Données pratiques

Date limite de soumission : 6 avril 2026

Date de retour : 17 avril 2026

Bibliographie

Aggeri F. (2015), Les phénomènes gestionnaires à l'épreuve de la pensée économique standard Une mise en perspective de travaux de Jean Tirole, *Revue Française de Gestion*, 250, 5, p. 65-85

Arnaud G., Louart P., (2001), La passion de la psychosociologie. La Genèse de l'ARIP. Entretien avec Eugène Enriquez, *Gérer et comprendre*, mars, p.65-78

Arnaud G., Pavé F. (2007), L'électron libre de la psychosociologie, entretien avec Max Pagès, *Gérer et comprendre*, 90, p.4-20

Bérard, R.-M., Girault, B., Rideau-Kikuchi, C. (2020) *Initiation aux études historiques*. Gallimard. Paris

Chanlat, J.-F. (2025), *Contre l'amnésie*, EMS Editions

Colasse B., Pavé F. (2009), Quand la psychosociologie fait son entrée dans l'entreprise, *Gérer et comprendre, Annales des Mines*, 95, p.4-15

Dauberville B., Gilbert P., Pigeyre F., (1996), *Les sciences humaines dans l'entreprise*, Economica

Gilbert P., Vayre E., (2024), *Les grands auteurs en psychologie et en management*, EMS Editions

Laroche H., 2024, Liberate the Article! Proposals for Simplified Scientific Writing Conventions, *M@n@gement*, 27(2), p.103-120

Leplat J., de Montmolin M., (2004), Les voisinages disciplinaires de l'ergonomie, in Flazon P. (eds), *Ergonomie*, PUF

Lievre P., Coutarel (2013), Sciences de gestion et ergonomie : pour un dialogue dans le cadre d'une économie de la connaissance. *Économies et sociétés*, 22 (1), pp.123-146.

Livian Y.-F. (1994), Les relations de la sociologie des organisations et de la GRH, Communication au 5^{ième} congrès de l'AGRH

Livian Y.-F. (2012), Les apports de la sociologie à la gestion des ressources humaines, disponible sur Hal :

https://shs.hal.science/halshs-00804685/file/apports_de_la_sociologie_nov_12.pdf

Livian Y.-F. (2022) La contribution de la sociologie française à l'émergence de la gestion des ressources humaines (1977-1994). *Deuxième Journée d'Histoire de la Pensée Managériale*,

Marchesnay M. (2005), Vincent de Gaulejac, La société malade de sa gestion : idéologie gestionnaire, pouvoir managérial et harcèlement social, Paris, Le Seuil (Économie humaine), In: *Économies et Sociétés. Systèmes agroalimentaires*, tome 39, n°5, pp. 991-996

Saussois, J.-M. (1999), « Michel Crozier », *Revue Française de Gestion*, juin-juillet-août, p. 100-109