



Journée de Recherche

Cregostorm

3 NOV
2026  MSH Dijon

Le doctorat : relique du passé ou filière d'avenir ?
Regards croisés de praticiens et de doctorant·e·s en gestion sur ce que
manager signifie au XXI^e siècle

APPEL À



COMMUNICATION



Parce que la recherche c'est aussi de la poésie...

L'université ploie, sous contrainte forcée,
Le doctorat balance, en quête de crédit,
Ce monde des savoirs, long défi de nos vies,
Discuté, contesté, mais ressource affirmée.

Loin des murs du cloître, en quête de savoirs,
Les parcours doctoraux, s'ancrent dans le réel,
Privé, public, conseil, redessinent les devoirs,
Où se mêlent alors, science et pratique usuelle.

Cette journée sonde, l'art de mieux conduire,
Le doctorat vécu, creuset du quotidien,
Apprentissage lent, de tout et presque rien,
Vraie filière demain, pour piloter sans nuire.

Elle croise les voix, de ceux dont le refrain,
Enseignants, chercheurs, et jeunes doctorants,
Et vous, les praticiens, éprouvés du terrain,
Pour penser l'avenir, et refonder les plans.

Ouvrir le champ social, éclairer les pensées,
Du numérique las, renouer le pacte humain,
La recherche en ses formes, du concept au certain,
Pour l'esprit, présentez, et pour l'âme, avancez.

BH

Dans un contexte de massification de l'enseignement supérieur, de transformation du travail académique et de mise sous tension des marchés du travail des doctor·es, le doctorat apparaît à la fois comme un titre en quête de légitimité et comme une ressource stratégique pour les organisations. Loin de se limiter au débouché académique, les trajectoires professionnelles post doctorat se diversifient vers les secteurs privés et publics, brouillant la frontière entre carrières scientifiques et carrières managériales. Cette journée d'étude propose d'interroger le doctorat en sciences de gestion et du management comme expérience de travail, dispositif de socialisation professionnelle et « filière d'avenir » possible pour les métiers du management, du conseil, de l'expertise et de l'action publique. Elle entend faire dialoguer doctorant·e·s, jeunes doctor·es, enseignant·e·s chercheur·es et praticien·ne·s autour de ce que « manager » veut/peut/voudrait/pourrait dire au XXI^e siècle, dans des organisations académiques et non académiques traversées par des exigences de performance, de responsabilité sociale, sociétale, environnementale et de transformation numérique. Accompagner la pensée contemporaine du management est un défi ! Nous esquissons la possibilité d'y répondre grâce à un apport plus présent de la recherche en sciences de gestion.

Les contributions attendues pourront mobiliser des approches théoriques, empiriques ou méthodologiques issues des sciences de gestion (stratégie, GRH, contrôle de gestion, entrepreneuriat, marketing, management public, etc.) ainsi que d'autres disciplines des sciences sociales et s'inscriront dans l'un des axes – non exclusifs – proposés ci dessous.

Fidèle à son esprit d'ouverture et de transdisciplinarité, le Cregostorm accepte également des "communications" aux formats "moins académiques", sans évidemment retirer au sérieux scientifique de l'exercice.

Ainsi, amis poètes, camarades troubadours, artistes et photographes, sentez-vous libres de contribuer !

Soumission des résumés : 31 août 2026.

Retour des évaluateurs : 30 septembre 2026.

Communications définitives : 30 octobre 2026

Plateforme pour le dépôt : <https://cregostorm2026.sciencesconf.org/>

ARGUMENTAIRE

L'expansion du doctorat et la diversification des publics doctoraux ont profondément modifié la "formation à et par la recherche" en Europe et dans l'OCDE. Les travaux de Jürgen Enders (2004) montrent que les structures traditionnelles du doctorat sont reconfigurées ce qui conduit à une plus grande diversité de formats (écoles doctorales structurées, doctorats « industriels », partenariats laboratoires entreprises). Dans le même temps, les analyses des marchés du travail des docteur·es soulignent la tension entre un nombre croissant de diplômées et diplômés et des opportunités académiques stables ou en recul, notamment dans les pays européens (Hnatkova et al., 2022).

Le doctorat ne peut plus être pensé uniquement comme une « préparation » à une carrière de professeur·e d'université, mais comme une expérience de professionnalisation plurielle, ouvrant sur des emplois qualifiés dans des organisations privées, publiques et associatives. Des études récentes insistent sur le rôle des réseaux, des collaborations avec les entreprises et des dispositifs de formation complémentaires (compétences génériques, formation à l'innovation, etc.) dans la transition des docteur·es vers l'industrie et les administrations (Enders, 2004). Ce déplacement pose des questions de reconnaissance, de valorisation et parfois de « sur-qualification » ou d'overeducation sur certains marchés du travail (McGuinness, Bergin, et Whelan, 2018), même si les tendances restent contrastées selon les pays et les secteurs.

Parallèlement, le travail académique lui-même connaît de profondes transformations, souvent décrites en termes de professionnalisation accrue, de montée de l'évaluation et de diversification des tâches (enseignement, recherche, montage de projets, administration). Christine Musselin (2007) analyse ainsi la recomposition des activités académiques autour de projets, d'indicateurs de performance et de dispositifs de contrôle, rapprochant certaines dimensions du travail universitaire d'autres formes de travail qualifié soumis à des exigences de productivité et de reddition de comptes. Dans ce contexte, le doctorat en sciences de gestion devient un lieu d'apprentissage de ces nouvelles normes de productivité scientifique, mais aussi un observatoire privilégié des mises en tension entre logiques académiques, logiques de marché et logiques professionnelles (Thune, 2009).

Les travaux sur la socialisation doctorale soulignent que les doctorants et doctorantes apprennent non seulement des méthodes de recherche, mais aussi des normes, valeurs et comportements propres au métier d'enseignant·e chercheur·e. Des études s'appuyant sur le cadre de Weidman, Twale, et Stein (2001) montrent que les interactions avec les pairs, les directrices et directeurs de thèse et les collectifs de recherche jouent un rôle central dans la construction d'identités professionnelles, mais que ces processus de socialisation restent hétérogènes selon les disciplines, les institutions et les ressources disponibles. Cette hétérogénéité questionne l'équité des parcours, les conditions de travail des doctorantes et doctorants et les formes de soutien offertes par les laboratoires et écoles doctorales.

Enfin, la signification même de « manager » est en recomposition dans des environnements marqués par les transitions écologiques, numériques et sociales, la montée des injonctions à la responsabilité et les critiques de certains modèles managériaux jugés dispendieux ou peu soutenables. Les doctorantes et doctorants en sciences de gestion se trouvent à l'intersection de ces débats : ils et elles étudient les organisations, y exercent souvent des responsabilités (enseignement, gestion de projet, encadrement d'équipes) et négocient leur propre place comme futur·es managers, consultants, experts ou enseignants chercheurs. Croiser leurs regards avec ceux de praticiennes et praticiens permet d'interroger de manière située ce que « manager » peut signifier au XXI^e siècle, entre rationalisation des organisations, quête de sens au travail et expérimentation de formes alternatives de gouvernance (coopératives, communs, économie sociale et solidaire, etc.)

Cette journée d'étude, organisée par les doctorantes et doctorants du Cregostorm, rattaché au laboratoire CREGO, vise ainsi à ouvrir un espace de discussion interdisciplinaire et inter professionnelle sur le doctorat comme expérience de travail, comme dispositif de socialisation au métier de manager/chercheur et comme ressource pour penser les transformations contemporaines du management des organisations.

Le programme définitif de la journée d'étude vous sera communiqué ultérieurement.

AXES DE RECHERCHE PROPOSÉS

Les axes ci dessous sont indicatifs ; toute proposition en résonance avec la thématique générale de la journée sera examinée.

Axe 1 – Transformer le doctorat pour transformer la société ?

Un premier axe invite à analyser les transformations contemporaines du doctorat en sciences de gestion, en lien avec les évolutions du travail académique et des organisations universitaires. Les recherches sur la « transformation du travail académique » mettent en effet en évidence la multiplication des formes d'évaluation, l'injonction à la performance scientifique et la montée en puissance des dispositifs de contractualisation au sein des universités. Ces développements affectent directement les conditions de réalisation des thèses (financements, précarité, charge d'enseignement, etc.) et les attentes à l'égard des doctorantes et doctorants en matière de publications, de réseaux et de participation à des projets collectifs.

Dans cette perspective, peuvent découler des contributions qui interrogent :

- Les effets des dispositifs institutionnels (écoles doctorales, graduate schools, programmes doctoraux en management - DBA) sur les modalités de supervision, les parcours et les identités des doctorantes et doctorants.
- Les expériences de doctorats « CIFRE », « industriels » ou cofinancés, et la manière dont ils redéfinissent les frontières entre monde académique et mondes professionnels.
- Les tensions entre exigences de productivité scientifique (nombre et type de publications, participation à des appels à projets) et apprentissages longs liés à la réflexivité, à l'éthique de la recherche ou à l'inscription dans des terrains empiriques complexes.

Axe 2 – Quelles trajectoires professionnelles pour quel marché du travail des docteur-es

Un deuxième axe se concentre sur les trajectoires professionnelles des docteur-es en management, en France et à l'international, ainsi que sur la place du doctorat dans les marchés du travail académiques et non académiques. Les analyses à l'échelle européenne montrent une diversification des débouchés, avec une part significative de docteur-es employées et employés dans les entreprises, les administrations publiques ou les organisations à but non lucratif, même si les configurations varient bien évidemment selon les pays et les secteurs.

Les travaux sur l'overeducation et la surqualification suggèrent que la hausse globale du niveau de diplôme ne se traduit pas mécaniquement par une dégradation généralisée des appariements formation-emploi, mais par des situations contrastées selon les contextes institutionnels et les politiques de l'emploi. Dans le cas des docteur-es, certaines études pointent plutôt une recomposition des formes de valorisation des compétences (capacité d'analyse, maîtrise de la complexité, gestion de projet) que des phénomènes massifs de déclassement, même si ces situations existent pour certaines disciplines ou certains pays.

Dans cet axe, les propositions pourront, par exemple :

- Étudier les trajectoires de jeunes docteur·es en sciences de gestion, qu'ils/elles aient choisi une carrière académique, hybride ou non académique (consulting, direction d'entreprise, secteur public, ESS, etc.).
- Analyser les dispositifs d'accompagnement à l'insertion (formations transversales, cellules carrières, réseaux d'alumni) et leur impact sur les stratégies de recherche d'emploi et de négociation des conditions de travail.
- Questionner les représentations du doctorat chez les employeurs (entreprises, administrations, organisations professionnelles) et leurs attentes vis à vis des compétences managériales et méthodologiques des docteur·es.

Axe 3 – Parle-moi de ta thèse, je te dirais qui tu es : expériences doctorales et socialisation

Un troisième axe porte sur le doctorat comme expérience de socialisation professionnelle et de construction d'identités multiples (chercheur·e, enseignant·e, manager, expert·e, etc.). Les études sur la socialisation doctorale soulignent que les doctorantes et doctorants apprennent à se situer dans des collectifs de recherche, à intérioriser des normes de qualité scientifique et à s'approprier les codes d'un espace professionnel fortement structuré par des hiérarchies symboliques et organisationnelles.

Dans un contexte de diversification des débouchés, cette socialisation ne prépare pourtant pas nécessairement à la pluralité des parcours possibles. Cela peut générer des décalages entre aspirations, représentations du métier de chercheur·e et opportunités concrètes d'emploi. En parallèle, des travaux insistent sur les enjeux de bien être, de santé mentale et de charge de travail qui affectent une partie des doctorantes et doctorants, en lien avec la précarité, l'incertitude et la difficulté à concilier vie personnelle, activité de recherche et engagements d'enseignement ou professionnels.

Ainsi, les propositions pourront notamment :

- Analyser les processus de socialisation dans les laboratoires de gestion (rôles des directrices et directeurs de thèse, co-encadrantes et co-encadrants, collectifs de travail, dispositifs de mentorat ou de tutorat).
- Étudier les expériences de double socialisation et les tensions identitaires qui en résultent. Par exemple doctorantes et doctorants en poste dans des organisations, doctorantes et doctorants contractuel·les sur projets, etc.
- Interroger les représentations liées au doctorat. Par exemple les manières dont les doctorantes et doctorants se représentent le « manager » et le « chercheur en gestion », et les formes d'hybridation possibles entre ces figures (manager chercheur, praticien chercheur, expert académique, etc.)

Axe 4 – Regards croisés de praticiens et doctorant·e·s

Cet axe vise à organiser la confrontation de points de vue entre praticien·nes (managers, cadres de la fonction publique, dirigeant·es d'ESS, consultants, etc.) et doctorant·es ou jeunes docteur·es autour de la question : que signifie « manager » aujourd'hui, et en quoi le doctorat peut-il (ou non) constituer une filière d'avenir pour ces métiers ?

Les débats contemporains sur le management sont traversés par des critiques portant sur la soutenabilité sociale et environnementale de certains modèles, la montée de formes de gestion par les nombres et la question de la responsabilité des managers face aux crises. Dans ce contexte, des travaux en management public, en RSE ou en économie sociale et solidaire interrogent la possibilité de réinventer des pratiques managériales plus réflexives, délibératives ou orientées vers le bien commun. Le doctorat peut alors être envisagé comme un espace d'expérimentation de nouvelles manières de problématiser l'action managériale, de produire des connaissances situées et de construire des capacités critiques chez les futurs managers.

Cet axe pourra accueillir :

- Des retours d'expérience croisés praticien·nes/doctorant·es (par exemple sur des thèses CIFRE, des retours de recherche action, des dispositifs de formation continue de cadres par la recherche).
- Des analyses de dispositifs pédagogiques mobilisant la recherche (masters recherche, doctorats professionnels, dispositifs « evidence based management ») pour transformer les pratiques de management.
- Des réflexions sur la place des doctorant·es et des docteur·es dans la gouvernance des organisations (universités, grandes écoles, coopératives, entreprises, administrations), et sur les tensions entre modèles managériaux dominants et formes alternatives de gouvernance.

Modalités de contribution et d'évaluation (proposition)

Les communications pourront être présentées en français ou en anglais. Les propositions sont attendues sous la forme d'un résumé étendu de 800 à 1 500 mots (hors bibliographie), précisant clairement :

- Le titre de la communication.
- Les nom·s, prénom·s, affiliation·s, statut·s, et coordonnées électroniques des auteur·es.
- Les enjeux du sujet traité.
- Le positionnement théorique et, le cas échéant, les principaux travaux mobilisés.
- La méthodologie de recherche ou la nature du retour d'expérience.
- Les principaux résultats obtenus ou attendus, ou l'ancrage managérial.

Pour les contributions « libres », sont à minima attendus : un résumé, et un prototype de la contribution.

Les résumés feront l'objet d'une évaluation en double lecture par le comité scientifique de la journée. Les auteur·es des propositions retenues seront invité·e·s à préparer un texte complet qui pourra faire l'objet d'une valorisation ultérieure par le Cregostorm.

Références de l'appel

- Enders, J. (2004). Research training and careers in transition : A European perspective on the many faces of the Ph.D. *Studies in Continuing Education*, 26(3), 419 429. <https://doi.org/10.1080/0158037042000265935>
- Hnatkova, E., Degtyarova, I., Kersschot, M., & Boman, J. (2022). Labour market perspectives for PhD graduates in Europe. *European Journal of Education*, 57(3), 395 409. <https://doi.org/10.1111/ejed.12514>
- McGuinness, S., Bergin, A., & Whelan, A. (2018). Overeducation in Europe : Trends, convergence, and drivers. *Oxford Economic Papers*, 70(4), 994 1015.
- Musselin, C. (2007). The transformation of academic work : Facts and analysis. *CSHE*, (4.07).
- Thune, T. (2009). Doctoral Students on the University—Industry Interface : A Review of the Literature. *Higher Education*, 58(5), 637 651.
- Weidman, J., Twale, D., & Stein, E. (2001). *Socialization of Graduate and Professional Students in Higher Education : A Perilous Passage*.

Ces références – complétées par d'autres travaux en sciences de gestion, sociologie des professions académiques, économie de l'éducation ou études du travail – pourront être mobilisées et discutées de manière critique dans les propositions.

COMITÉ D'ORGANISATION :

- Benjamin Habermacher, doctorant, Université de Haute-Alsace
- Flavie Usquin, doctorante, Université Bourgogne Europe
- Raphaël Convers, doctorant, Université Bourgogne Europe
- Xavier Liaud, doctorant, Université Bourgogne Europe

COMITÉ SCIENTIFIQUE :

- Yohan Bernard, Maître de Conférences HDR, Université Marie et Louis Pasteur
- Marc Bollecker, Professeur, Université de Haute-Alsace
- Adrien Bonache, Maître de Conférences HDR, Université Bourgogne Europe
- Carine Catelin, Maître de Conférences HDR, Université Bourgogne Europe
- Véronique Collange, Maître de Conférences HDR, Université Bourgogne Europe
- Séverine Ventolini, Professeure, Université Bourgogne Europe
- Gregory Wegmann, Professeur, Université Bourgogne Europe

