

WORKSHOP INTERNATIONAL

L'organisation comme territoire inclusif

19 mai 2020 à l'Université de Paris

Appel à contributions

Dans le cadre du programme de recherche « Territoire et Inclusion », un workshop international et interdisciplinaire est organisé le 19 mai 2020 à la Faculté de Droit, d'Economie et de Gestion de l'Université de Paris sur le thème de « l'organisation comme territoire inclusif » par l'axe Management, Ethique, Innovation et Société (MEIS) du CEDAG et le Master IRH en partenariat avec le LADYSS, le laboratoire LAREQUOI de l'ISM-IAE Versailles Saint-Quentin, et la Chaire Entrepreneuriat, Territoire et Innovation (ETI) de l'IAE de Paris Sorbonne Business School. Il vise à clarifier les liens entre territoire et inclusion dans l'objectif de comprendre et de modéliser les processus propres aux écosystèmes entrepreneuriaux inclusifs, ainsi que d'en identifier les principaux déterminants.

Le workshop du 19 mai 2020 s'inscrit dans la lignée d'un premier workshop qui s'est tenu le 11 mars 2019 et avait réuni des chercheurs en sciences de gestion, en économie, et en géographie, mais aussi des acteurs institutionnels. L'objectif était de clarifier la notion de « territoire inclusif » tout en explorant la pluralité des dynamiques entrepreneuriales dans un territoire au prisme de l'inclusion. Quelques jalons ont pu ainsi être posés. Le territoire inclusif est ressorti des travaux présentés conjointement comme un projet de société et la démarche pour le réaliser. Au moins trois approches ont pu être distinguées : l'instauration d'une dynamique territoriale vertueuse (innovation, diversité, développement durable, égalité sociale), la lutte contre l'exclusion (chômage, pauvreté, discrimination, dépendance), et la mobilisation sur un projet local.

L'engagement des organisations dans les dynamiques partenariales instaurées sur un territoire a été, en particulier, identifié comme l'une des conditions de réussite, que ces organisations désignent des

entreprises du secteur privé ou des structures publiques ou associatives. De plus, si l'organisation peut être abordée comme l'un des partenaires sur un territoire, elle peut également être analysée comme un espace, où se jouent des dynamiques économiques, sociales et sociétales génératrices d'exclusion ou d'inclusion, porteuses d'inégalités et d'injustices ou facteurs d'émancipation et de diversité. Au sein des écosystèmes locaux, le poids des pratiques managériales des grandes entreprises porteuses de leur culture organisationnelle propre est important, tout autant que celles des start-ups ou celles en vigueur dans des structures historiquement implantées. Elles peuvent infléchir ou contrecarrer les tentatives des acteurs locaux porteurs d'un projet de société inclusive ou, au contraire, les favoriser, voire les impulser.

Fin août 2019, 34 multinationales se sont ainsi engagées sous l'égide de l'Organisation de Coopération et de Développement Economiques (OCDE) à réduire tous types d'inégalités et à œuvrer pour une croissance inclusive dans le cadre d'une alliance, *le G7 Business for Inclusive Growth* (B4IG). Parallèlement, des dirigeants membres de la Business Round Table (BRT) regroupant près de 200 sociétés dont le chiffre d'affaires combiné atteint 7000 milliards de dollars, ont signé un manifeste sur les finalités de l'entreprise dans laquelle ils s'engagent, entre autres, à « soutenir les communautés dans lesquelles elles travaillent ».

De telles avancées pourraient sembler minimes, purement symboliques, voire l'indicateur essentiellement des réticences des entreprises à s'engager véritablement dans la Responsabilité Sociale et Sociétale de l'Entreprise (RSE). En effet, en 1981, la BRT avait déjà publié une déclaration sur la responsabilité d'entreprise qui concluait que pour chaque entreprise « ses activités entrepreneuriales doivent avoir un sens social tout comme ses activités sociales doivent avoir un sens économique », pour en 1997, réaffirmer, dans une déclaration sur la gouvernance de l'entreprise, l'essentialité de la maximisation de la richesse des actionnaires.

Malgré tout, l'affichage d'une volonté citoyenne confirme l'évolution des mentalités et conduit à s'interroger sur la réalité des pratiques et de leurs effets.

Par ailleurs, toutes les organisations sont concernées par la problématique du développement des dynamiques territoriales d'inclusion. Elles peuvent prendre aussi bien la forme d'associations d'habitants, d'hôpitaux publics, d'unités du secteur éducatif ou encore de structures plus informelles.

Le thème du workshop peut être ainsi abordé sous différents angles, par exemple, en approfondissant les thèmes et les questionnements suivants :

- Comment se construisent les pratiques organisationnelles d'inclusion sur un territoire ? Quelles sont les stratégies des différentes parties prenantes des projets ou des expérimentations ? L'inclusion en est-elle la finalité ou le moyen ? S'en trouve-t-elle instrumentalisée, voire détournée, par les ingénieries des dispositifs mis en œuvre ?
- Des inégalités territoriales peuvent être observées dans le domaine du développement économique. Ainsi certaines communes accumulent les handicaps : non accès au numérique, suppression des transports collectifs, fermeture des services publics. Le territoire en soi peut être ainsi abordé comme une organisation dont il s'agit pour les acteurs locaux d'assurer la survie. Quelles initiatives ont été menées permettant de régénérer ces territoires en les transformant d'espace désertifié, voire moribond, en écosystème inclusif et attractif ?
- De nombreuses organisations, plus particulièrement les grandes entreprises, ont mis en place des directions de la diversité et défini des stratégies managériales en faveur de l'inclusion. De quelle inclusion s'agit-il ? Quelle définition lui donnent les managers ? Quels indicateurs permettent d'en connaître l'évolution ? Les bienfaits des actions menées en interne ou au sein d'une zone d'activités sont-ils concrètement observables ? Quels impacts sur les parties prenantes des organisations ?
- Peut-on identifier des dynamiques vertueuses réellement contributrices de progrès social sur le territoire des organisations ? Quels en sont les processus ? Les conditions de réussite ? Les facteurs d'échecs ou les limites ?
- De telles dynamiques vertueuses s'arrêtent-elles aux portes de l'entreprise, générant ainsi de nouvelles inégalités sociales entre les salariés intégrés dans ces grandes sociétés et les autres ? Ou bien l'inclusion organisationnelle entraîne-t-elle une forme d'inclusion sociétale ? Ne voit-on pas émerger dans certains secteurs d'activités, comme par exemple celui des Hautes Technologies, des territoires organisationnels transnationaux clos, soucieux de préserver la diversité en interne mais sans ouverture sur leurs multiples environnements d'implantation ?
- Plus globalement, comment s'articule l'inclusion/exclusion au niveau du territoire de l'organisation avec l'inclusion/exclusion au niveau d'un écosystème territorial local ?

Ces orientations ne sont pas limitatives des communications attendues. Nous accueillerons avec grand intérêt toutes les pistes de réflexion développées par toutes les disciplines permettant d'aborder la problématique du territoire et de l'inclusion sous l'angle de l'organisation. Seront privilégiées les présentations de résultats (intermédiaires ou avancées) d'études empiriques permettant de développer de nouveaux modèles de management ou de promouvoir des pratiques socialement innovantes.

Date limite d'envoi des propositions de communications : 31 janvier 2020

Envoi des soumissions par mail à :
martine.brasseur@parisdescartes.fr

Format des propositions :

3 à 5 pages, Word, Times new roman 12, interligne 1

La proposition devra contenir les éléments suivants : titre, auteur(s), statut, institution, coordonnées, positionnement dans le thème du workshop, problématique traitée, définition des concepts, cadre théorique, méthodologie, principaux résultats, discussion, limites et perspectives, références citées dans le texte envoyé.