

RESEARCH LAB

ESG Management School

En partenariat avec

**La Revue
des Sciences
de Gestion**



RSE, vers de nouvelles formes de coopération en entreprises

De l'intergénérationnel à la diversité sociale

29 mars 2012

Y. Bazin & S. Guérin

Argument :

Alors que la société se conjugue de plus en plus sous une forme de mosaïque sociale et que les parcours de vie se font hiératiques et polymorphes, l'entreprise ne saurait échapper à ces multiples bouleversements. L'un des enjeux de management touche aux conditions d'organisation d'une coexistence et d'une coopération entre des publics aux attentes multiples et aux origines et situations diverses. Le manager moderne doit donc être capable de répondre à ces problématiques nouvelles sous peine d'un éloignement croissant entre les attentes des salariés potentiels et les besoins des organisations.

Par ailleurs, la société dans son ensemble évolue, se modifie, sous la pression d'une diversité croissante des parcours biographiques et des origines des personnes, de la révolution démographique du vieillissement et de comportements à la fois plus individués et centrés sur de nouvelles formes de coopération et d'engagement.

La dimension RSE ne peut plus se limiter à une approche fondée sur la communication et le discours,



mais va devoir innover l'ensemble des relations internes et externes de l'entreprise. Cette responsabilité passe d'abord par une relation citoyenne avec le corps social dans son ensemble : une société durable ne peut se fonder que sur l'intégration par les organisations de la nécessité d'inventer d'autres modes de régulation avec les salariés dans leur diversité. Ainsi, l'entreprise est confrontée au défi du vieillissement de la population, de l'impératif d'aller vers l'égalité femme/homme, de prendre en compte l'influence de la diversité des origines culturelles et des orientations sexuelles.

Le modèle traditionnel, fondé sur la compétition entre les salariés et la recherche de la performance individuelle, répond-t-il encore aux besoins de la société actuelle ? La coopération entre des salariés d'âges et d'origines multiples n'est-elle pas le premier des enjeux pour les organisations de demain ? Dans une société de plus en plus complexe et mouvante, faut-il demander encore aux personnes de s'adapter ou bien plutôt s'inscrire dans une logique inverse d'accompagnement et de prise en compte des réalités vécues par les acteurs ?

L'objet de ce colloque n'est pas de répondre de manière exhaustive à toutes ces questions mais plutôt de proposer un état de lieux actuel et, ainsi, un programme de recherches futures. Nous aborderons trois thématiques principales.

- « Défi de la diversité et diversité des défis pour l'entreprise » : à l'heure où la diversité est devenue un mot d'ordre pour beaucoup d'organisations, le travail est-il achevé ? Si la parité homme/femme est une idée qui a fait son chemin et que les personnes en situation de handicap ont maintenant trouvé une place légitime, *quid* des autres formes de diversités ? Il nous semble important de s'interroger plus systématiquement sur les questions des handicaps cachés (maladies chroniques), des orientations sexuelles ou encore des origines sociales.
- « Où en sont les coopérations intergénérationnelles ? » : l'allongement de la durée de vie accompagné du vieillissement de la population active et de la réforme des retraites font émerger la question de la rencontre des âges au sein des entreprises. Au-delà de la cohabitation, ce sont bien les coopérations qui vont nous intéresser ici.
- « L'entreprise face aux exigences démocratiques » : avec l'avènement du développement durable et de l'économie sociale et solidaire, les sociétés se veulent aujourd'hui citoyennes, éthiques, sociales et solidaires, voire exemplaires. Les interconnexions multiples entre les sphères politiques et économiques demandent de s'interroger plus avant sur la question de la démocratie dans les entreprises.



Calendrier :

Août 2011	Diffusion de l'appel à communication
5 octobre	Date limite de réception des intentions de communication : deux pages, times 12 points, interligne 1,5 à l'attention de researchlab.esgms@esg.fr
1^{er} novembre	Réponses du conseil scientifique
4 janvier	Date limite de réception des communications : 12 à 15 pages en Times 12 points, interligne simple Les normes à respecter seront celles de la revue Management et Avenir à l'attention de researchlab.esgms@esg.fr
29 mars 2012	Communication des articles et publication de certains dans un numéro spécial de la revue des Sciences de Gestion

Les meilleures communications lors de ce colloque faisant l'objet d'une publication dans un numéro spécial de la Revue des Sciences de Gestion, les normes de mise en forme de celle-ci seront donc appliquées.

Conseil scientifique :

- David Alis, *Université Rennes 1*
- Claudine Attias-Donfut, Directrice de la recherche CNAV
- Annie Cornet, *HEC-ULG Liège*
- Johanna Etner, *ESG Management School*
- Serge Guérin, *ESG Management School*
- Jean-Marc Lehu, *Université Paris 1*
- Yvon Pesqueux, *CNAM Paris*
- Gwenaëlle Poilpot-Rocaboy, *Université Rennes 1*

Comité d'organisation :

- Yoann Bazin, *ESG Management School*
- Armand Derhy, *ESG Management School*
- Serge Guérin, *ESG Management School*
- Natacha Pijoan, *Université Rennes 1*
- Gwenaëlle Poilpot-Rocaboy, *Université Rennes 1*
- Nicolas Aubouin, *ESG Management School*
- Sylvaine Castellano, *ESG management School*

