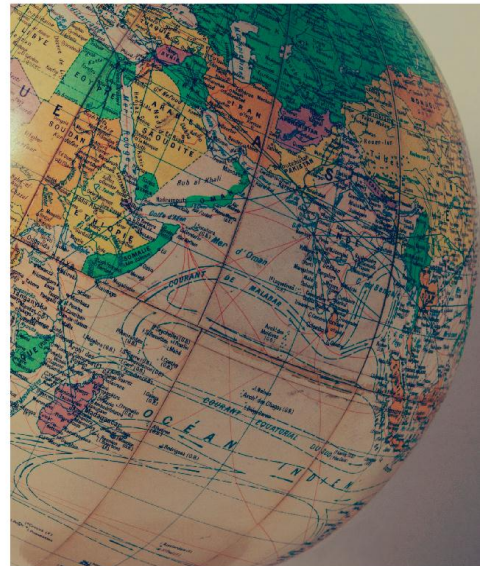
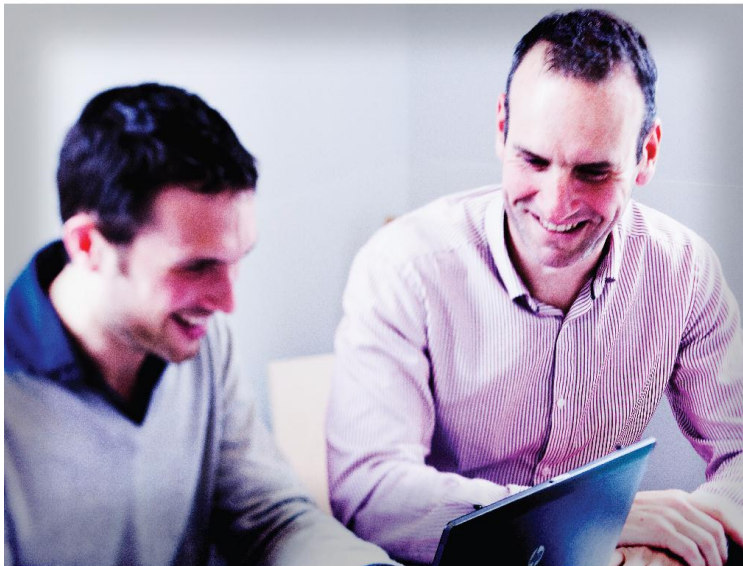


KEDGE
BUSINESS SCHOOL

CREATED BY BEM & EUROMED MANAGEMENT

3 & 4 avril 2014

Les XI^e Journées Humanisme et Gestion



*Plaidoyer pour développer des liens sociaux
humanisés et humanisants*

Executive Center - KEDGE Business School
680, cours de la Libération - Talence

Contacts : ni.gao@kedgebs.com - zahir.yanat@kedgebs.com



11^{ème} journée Humanisme et Gestion KEDGE Bordeaux 03 et 04 Avril 2014

Les Journées Humanisme et gestion ont été créées à BEM en 2001 en tant qu'expression du groupe Humanisme et Gestion qui avait tenu sa première réunion en 1999 dans la salle La Renaissance de la CCI de Paris. Depuis 2004, ce groupe a organisé dix journées dont les thématiques ont été les suivantes :

13 mai 2004	Métier et rôle du dirigeant : éthique du management des hommes et RSE.
14 avril 2005	Gouvernement d'entreprise et leadership.
13 avril 2006	Tradition humaniste et formation des managers: quelle contribution des établissements d'enseignement supérieur et des entreprises ?
26 avril 2007	Relations Nord Sud et entreprises : idéologie, utopie et pratiques sociales responsables.
17 avril 2008	Responsabilité, innovation et prise de risque dans les sociétés d'aujourd'hui.
9 avril 2009	La guerre des talents aura-t-elle lieu ? Travail et qualité relationnelle dans la société de la connaissance.
15/16 avril 2010	Identités, diversité et management responsable.
14/15 avril 2011	Concertation, dialogue social, éthique de la discussion, diversité responsable.
12/13 avril 2012	Regards croisés sur la RSE: mutuellisme, solidarité et management interculturel.
4/5 avril 2013	Refondation de l'entreprise, capitalisme éthique et responsabilité

Chaque année, cette manifestation a réuni des chercheurs et des praticiens du management, dont les échanges portaient surtout sur la théorie et les pratiques de la RSE, domaine qui a suscité le plus vif intérêt depuis que l'économie mondiale est entrée en crise.

Bien que les Journées aient eu chaque année un thème singulier, toutes participent du même projet de recherche-action auquel le groupe H et G donne vie. Ce projet s'appuie sur trois axes de réflexion.

- 1) L'entreprise moderne, dans sa course à la rentabilité à court terme, ne s'est pas construite sur un modèle humaniste mais sur une vision mécaniste qui fait de l'homme le rouage d'une sorte de gigantesque machine.*
- 2) Aujourd'hui, face à la mondialisation et à la complexité des marchés, l'entreprise est contrainte de changer en profondeur son mode d'organisation et de fonctionnement pour gagner en créativité.*
- 3) Dans ce contexte, nous constatons l'émergence d'un nouveau paradigme : ce n'est plus l'entreprise qui serait affaire de société, c'est la société qui serait affaire d'entreprise. Pour faire de l'engagement sociétal des entreprises une réalité, il conviendrait alors de valoriser le système humain, complémentaire au système de gestion, afin que l'organisation et les procédures deviennent également servantes au lieu de se contenter d'être maîtresses.*

Les XI^{èmes} journées Humanisme et Gestion se dérouleront les 3 et 4 Avril 2014, dans les locaux du Business Center de KEDGE Business School, campus de Talence, comme pour les 10 premières éditions et auront pour thème : **Plaidoyer pour développer des liens sociaux humanisés et humanisant.**

Elles seront un prolongement du thème du X^{ème} anniversaire des journées qui ont permis aux chercheurs et aux professionnels de débattre sur « La refondation de l'entreprise, capitalisme éthique et responsable ».

Le plaidoyer pour développer des liens sociaux humanisés et humanisant, auquel nous invitons professionnels d'entreprises, enseignants chercheurs, consultants, étudiants, s'intègre dans le travail de recherche sur l'émergence des nouvelles pratiques managériales humanistes sur lesquelles nous menons notre réflexion à BEM depuis 2001 et que nous poursuivons désormais dans KEDGE. C'est dans ce cadre que les modes de gouvernance des entreprises sont en train d'évoluer en associant toutes les parties prenantes.

L'expression « lien social » désigne ce qui permet aux personnes de se lier aux autres, « tenir ensemble » et de « vivre en société ».

La réflexion sur le lien social et sa nature a inspiré les penseurs du contrat social, tels Thomas Hobbes, John Locke, Jean Jacques Rousseau et, bien plus tôt., « se délier pour mieux se relier » est, en substance, le processus qui traverse l'ensemble de la philosophie de Platon.

Mais l'expression « lien social » recouvre des réalités multiples que des maîtres à penser de la sociologie et des praticiens d'entreprises abordent sous plusieurs angles :

- Un angle politique et moral pour se décliner sous la forme de « civilités » à la manière de Norbert Elias.
- Un angle de relations interindividuelles, pour prendre la forme de ce que Georges Simmel définit comme « la base ludique de la socialisation ».
- Un angle sociologique qui permet, grâce à la division du travail, la différenciation des individus et l'émergence d'une solidarité organique, selon Emile Durkheim.
- Un angle managérial pour anticiper et gérer les tensions sociales selon une logique d'intégration sociale et de réduction des injustices sociales, complémentaire à une logique de développement de performance économique dans la tradition de l'industriel humaniste du 19^{ème} siècle, Jean Baptiste Godin, ou, plus près de nous, l'humaniste Bertand Collomb, Président de Lafarge, fondateur du centre de recherche en gestion de l'Ecole Polytechnique et Président de l'académie de sciences morales et politiques.

Sur le terrain, le bien être attendu de la construction d'un lien social humanisé et humanisant a des difficultés à se réaliser dans un monde en crise.

Les difficultés rencontrées rappellent la situation que Camus décrit dans « le mythe de Sisyphe » : faire rouler éternellement un rocher jusqu'en haut d'une colline, d'où il redescend chaque fois qu'il arrive au sommet. Camus établit pourquoi la vie, malgré l'absurdité du destin, vaut la peine d'être vécue.

La philosophie camusienne trouve tout à fait sa place dans notre argumentation visant à justifier la poursuite des efforts destinés à triompher des oppositions. Camus nous dit qu'il faut imaginer Sisyphe heureux. En résonance nous disons qu'il faut imaginer des comportements de plus en plus persévérants.

Peut-être pour cela faudrait-il identifier l'obstacle qui fait barrage au sommet ? à savoir : notre « culture jacobine » et chercher en amont les raisons de sa permanence.

Nous retiendrons deux raisons essentielles :

- Première piste : La culture jacobine s'explique tout d'abord par des raisons historiques. Une culture hiérarchique, centralisée et bureaucratique, liée au poids de l'Etat et du secteur public, fort bien analysée par les sociologues des organisations, et en particulier Michel Crozier (1963).
- Deuxième piste : La culture monarchique du pouvoir, très caractéristique du contexte de nombreuses organisations, conduit des décideurs de tout niveau à adopter des comportements managériaux autoritaires, dominateurs, voire manipulateurs et méprisants à l'égard de leurs interlocuteurs.

Cette situation est « absurde » par rapport aux valeurs et aux règles élémentaires qui devraient (pourraient) régir les relations humaines. Elle est aussi en contradiction avec les principes modernes de management des hommes développés par la littérature managériale depuis une vingtaine d'années.

Cette situation doit nous inviter à nous mobiliser, tout comme les artisans du mutualisme du 19^{ème} siècle, pour promouvoir une gouvernance participative.

Pour réaliser cette rupture paradigmatique, une reconnaissance de l'acteur responsable, sous toutes ses dimensions, quel que soit son statut, permettra de concilier la logique actionnariale avec la logique partenariale, dans un souci de partage.

Associer toutes les parties prenantes de l'entreprise signifie oser réformer l'entreprise de l'intérieur. C'est, selon la conception humaniste de Jean Pic de la Mirandole au 15^{ème} siècle et reprise magistralement par Montaigne au siècle suivant, reconnaître une dignité proprement humaine, inhérente à tout individu.

Mais, comme nous le rappelle J. Stiglitz, prix Nobel d'économie, la réalité économique et sociale mondiale est pleine d'exemples d'entreprises développant un modèle insoutenable, dans lequel la cupidité triomphe (2011)

En effet, malgré les progrès réalisés dans les mises en œuvre des stratégies RSE, la conception formulée par Freeman, qui rappelle, en 1984, l'impératif catégorique formulé par Kant : « chaque personne humaine – stake holders – possède une dignité fondamentale qui commande un respect absolu) parvient difficilement à l'emporter sur la conception formulée en 1962 par Friedman pour qui « rien n'est plus dangereux pour les fondements de notre société que l'idée d'une responsabilité sociale des entreprises autre que de générer un profit maximum pour leurs actionnaires ».

Plusieurs dirigeants d'entreprises, aujourd'hui, sont conscients de ces difficultés et redoublent d'efforts concrets dans leur mode de management pour résoudre la question fondamentale de la reconnaissance de toutes les parties prenantes au développement de leurs établissements. Ils savent que cette reconnaissance suppose tout particulièrement de prendre en compte des pré-requis au nombre desquels la confiance constitue une valeur sûre.

Notre appel à communication encourage les communications portant sur des cas d'entreprises et des histoires de vie.

11^{ème} journée Humanisme et Gestion
KEDGE Bordeaux 03 et 04 Avril 2014

Plaidoyer pour le développement de liens sociaux humanisés et humanisants

Jeudi 03 Avril

8h à 9h

Accueil des participants

9h à 9h30

Mot de bienvenue par PG HOURQUET, directeur du développement, de la recherche et de l'innovation KEDGE Business School.

Présentation du programme

- PL DUBOIS FNEGE
- V. ZARDET ADERSE
- Z. YANAT AGRH

9h30 à 10h

Guest Speaker. **Le lien social contemporain est-il en crise? Par Y. PESQUEUX.** / Cnam Paris.

10h à 10h30

Pause café

10h30 à 13h

Table ronde d'ouverture : le dialogue social : une solution à la crise ?.

Président :

Charles Henri BESSEYRES DES HORTS / HEC Paris..

- Hubert LANDIER

Consultant

Exposé introductif : Négociation et performance d'entreprise.

- Françoise GENG

Présidente section travail et emploi conseil économique social et environnemental. CGT.

- Marc BESNAULT

Secrétaire général union régionale CFDT.

- Marc MORIN

Secrétaire national FO.

- Odile FARRET

DRH Crédit agricole.

- Jean Charles RINN

Directeur entreprise ADAM.

- Jacques Eloi DUFFAU

PDG Société Duffau.

13h à 14h

Déjeuner

14h à 16h

Mot de bienvenue de Ph Mc LAUGHLIN, Directeur général KEDGE.

Table ronde 2.

Le lien social en illustration

Président

Eric VATEVILLE / ESSCA Angers

Animateur

Fernando CUEVAS / ESC Pau

Les conséquences humaines et sociales de l'hôtellerie de plein air.

Benjamin SOUVIRAA / Université de Pau et des Pays de l'Adour.

Légitimité et perversité des démarches évaluatives d'enseignement et de recherche dans les universités en France.

Ramdane MOSTEFAOUI / UPJV / CRIISEA / Amiens.

Humanisation d'un paysage culturel dans la fonction publique française : le cas de la pré-professionnalisation en santé-sécurité au travail.

Max MASSE / INTEFP.

Quelle responsabilité, quel humanisme et quelle attitude vis-à-vis de l'environnement dans le secteur hôtelier sur le territoire hexagonal.

Bernard GUILLON / IUT de Bayonne.

Quelle dimension sociale pour l'entreprise ?

Annick SCHOTT / Université Bordeaux 3

16h à 16h30

Pause café

16h30 à 18h30

Table ronde 3. A la recherche d'un paradigme.

Président

André BOYER / Université Nice Sophia Antipolis

Animateur

Assya KHIAT / Université d'Oran

Développement de la capacité d'absorption des connaissances dans les entreprises : le rôle des politiques RH

Amel ARIBI et Hadj NEKKA / Université Angers, Zahir YANAT / KEDGE Business School.

Le management peut-il se passer de l'autorité ?
Marc ARBOUCHE / France Business School / Poitiers

Que signifie la considération dans l'entreprise ?
Fernando CUEVAS / ESC Pau.

Changement organisationnel et refondation du lien social dans l'entreprise algérienne.
Khaled TAHARI / Université Oran

Construction et destruction de liens sociaux et TIC.
Naït BAHLOUL / Université Oran

20h Dîner de gala à la Réserve.

Vendredi 04 Avril

9h à 10h30 **Table ronde 4. Lien social et performance**

Président Bernard GUILLON / Université de Pau et Pays de l'Adour
Animateur Daniel BELET / ESC La Rochelle

Pacte social et gouvernance de l'entreprise. Pour un nouvel équilibre entre les parties prenantes.

Eric VATTEVILLE / ESSCA / Angers.

Bonheur au travail et performance économique. Etude de deux échantillons au sein de MMA.
Renaud GAUCHER / HEC Montreal

La pensée humaniste d'IBN KHALDOUN : de la philosophie à l'action ?
Assya KHIAT et Khalissa SEMAOUNE / Université d'Oran.
Farid MOUKKES / Université de Tizi Ouzou

La reconnaissance au travail : entrelacs du tissu socio-organisationnel, ressort de la performance.

Pierre Eric SUTTER / Consultant
Stéphanie BAGGIO / Consultante

10h30 à 12h **Table ronde 5. Lien social et risques psycho sociaux**

Président Khaled TAHARI / Université d'Oran
Animateur Ramdane MOSTEFAOUI / Université d'Amiens

L'insécurité de l'emploi et l'innovation des entreprises.
Faranak FARZANEH / Nice Sophia Antipolis
André BOYER / Nice Sophia Antipolis

Les intermittents du travail : de la résistance à l'éveil, de l'éveil à la co-création
Pauline PEREZ / HEC Paris

La nouvelle économie du stress au travail, entre globalisation financière, chômage de masse et affaiblissement des syndicats.

Marc MORIN / ISC Paris

Risques psycho sociaux et précarité

Olivier BACHELARD / ESC Saint-Etienne et Zahir YANAT / KEDGE Business School

12h30

Annnonce des 12èmes journées « La culture, outil d'intégration » et Synthèse des 11èmes journées

Aline SCOUARNEC / AGRH, Alain CHANLAT / HEC Montreal , Perrine FERAUGE / Université de Mons, Belgique., Zahir YANAT / KEDGE Business School.

13h Buffet de clôture

Publication:

- Toutes les communications donneront lieu à publication dans des actes;
- Les meilleures d'entre elles seront sélectionnées par un comité scientifique restreint pour faire l'objet d'une publication :
 - ❖ soit dans une revue (Management & Sciences Sociales; Management & Avenir; RIMHE, Question(s) de Management).
 - ❖ soit dans un ouvrage (dont les modalités seront portées à la connaissance des participants ultérieurement).

Comité scientifique :

Omar Aktouf, Fayssal Allek, Boualem Aliouat, David Alis, Yochanan Altman, Mohamed Bachiri, Philippe Barbe, Elie Basbous, Pierre Baret, Nicole Barthe, Rachel Beaujolin-Bellet, Renée Bedard, Daniel Belet, Bernard Belletante, Brahim Benabdeslem, Zeineb Ben Ammar Mamelouk, Chafik Bentaleb, Charles-Henri Besseyres des Horts, Marc Bonnet, Luc Boyer, Martine Brasseur, Jean Christophe Carteron, Alain Chanlat, Jean François Chanlat, Farid Chaouki, Françoise Chevalier, Fernando Cuevas, Abdelaziz Dali, Christian Defelix, Françoise De Bry, Mohamed Ennaceur, Christophe Estay, Yassine Foudad, Alain Max Guenette, Bernard Guillon, Hadj Nekka, Nathalie Hector, Pierre Guy Hourquet, Jacques Igalens, Michel Joras , Assya Khat, Eric Lamarque, Chandrashekhhar Lakshman, Hubert Landier, Abderrahmane Lellou, Slimane Lotfi, Pierre Louart, Philip Mc Laughlin, Zineb Mahjoub, Luc Marco, Mohamed Matmati, Samuel Mercier, Patrick Micheletti, Ramdane Mostefaoui, Evalde Mutabazi, Hadj Nekka, Jean Pierre Neveu, Jacques Orsoni, Madgid Ouar, Jean Marie Peretti, Yvon Pesqueux, Pierre Philippe, Michel Plane, Jean-Jacques Pluchart, Philippe Robert Demontrond, Jean Jacques Rosé, Henri Savall, Jan Schaaper, Annick Schott, Aline Scouarnec, François Silva, Bruno Sire, Khaled Tahari, Jean Paul Tchankam, Maurice Thevenet, Georges Trepo, Jean-Francois.Trinquecoste, Odile Uzan, Eric Vatteville, Zahir Yanat, Véronique Zardet, Riad Zghal.

Comité d'organisation :

Amal Aribi, Ni Gao, Zahir Yanat, Equipe BpM Kedge