

Table des matières

Introduction. L'inclusion sur un territoire, enjeux politiques et sociaux, enjeux pour l'entreprise	1
Annie BARTOLI, Martine BRASSEUR, Didier CHABAUD et Gilles ROUET	
Partie 1. Les dynamiques entrepreneuriales porteuses d'inclusion sur un territoire	5
Chapitre 1. Territoire inclusif : une notion en voie de conceptualisation	7
Martine BRASSEUR	
1.1. Du territoire économique au territoire inclusif	8
1.1.1. Un territoire délimité historiquement par l'économique	8
1.1.2. Une dynamique de coévolution dans une finalité inclusive.	9
1.1.3. Un partenariat collaboratif intersectoriel	11
1.2. De l'exclusion à l'inclusion	12
1.2.1. Une réponse locale à une problématique d'exclusion globale.	13
1.2.2. Au service des personnes dans l'intérêt général	16
1.3. Conclusion	18
1.4. Bibliographie	19

Chapitre 2. Le groupement d’employeurs et ses parties prenantes : application au métier de RRH à temps partagé . . . 25

Anne JOYEAU, Sébastien LE GALL et Gwénaëlle POILPOT-ROCABOY

2.1. Le groupement d’employeurs et ses parties prenantes :	
un réseau au service d’une GRH territorialisée	26
2.1.1. Les conditions de réussite d’un réseau interorganisationnel	26
2.1.2. Les effets vertueux du réseau du temps partagé à travers l’exemple du RRH	30
2.2. Le groupement d’employeurs et ses parties prenantes :	
regards croisés sur les conditions de réussite	33
2.2.1. La diversité des représentations du critère de réussite	33
2.2.2. Le profil des différentes parties prenantes	36
2.2.3. La nature et la qualité des relations entre les parties prenantes	39
2.3. Conclusion	42
2.4. Annexes	44
2.5. Bibliographie	45

Chapitre 3. Contributions d’un technopôle à la mobilité inclusive sur un territoire 49

Isabelle KUSTOSZ et Stéphane MEURIC

3.1. Principaux apports de la littérature	51
3.1.1. Contributions des parcs scientifiques à travers la littérature	51
3.1.2. Intelligence des villes et des territoires : des TIC aux capacités	53
3.2. Description du cas Transalley et de ses trois sous-cas enchâssés	54
3.2.1. Piste de démonstration et d’expérimentation	55
3.2.2. Présentation de l’Institut des mobilités et des transports durables	56
3.2.3. Présentation du Kiosque Mobilité	57
3.3. Éléments de caractérisation des contributions du technopôle	58
3.3.1. Caractéristiques des trois projets observés	60
3.3.2. Contributions du technopôle à travers les trois projets	60

3.4. Du territoire intelligent au territoire inclusif	62
3.4.1. Collaborations et projet de territoire	63
3.4.2. Organisation capacitante et approche inclusive à deux niveaux	65
3.4.3. Évaluation de l'activité des parcs scientifiques par leur valeur sociale	66
3.5. Conclusion	68
3.6. Bibliographie	69

Chapitre 4. Comprendre le développement de l'entreprise sociale en Corée du Sud 73

Éric BIDET

4.1. Le concept d'entreprise sociale : un double ancrage théorique et géographique	74
4.2. Méthodologie de l'étude	78
4.3. Une typologie des principales formes d'entreprises sociales observées en Corée du Sud	80
4.4. Discussion : comprendre l'entreprise sociale coréenne à l'aune de l'idéal type EMES	86
4.5. Conclusion	90
4.6. Bibliographie	92

Partie 2. Les innovations sociales des entreprises inclusives sur un territoire 97

Chapitre 5. Manager l'inclusion et la diversité dans les organisations : une approche stratégique du capital humain 99

Douglas MC CABE

5.1. Un aperçu de la littérature la plus récente	99
5.1.1. Questions éthiques	101
5.1.2. Inclusion interculturelle internationale	102
5.1.3. Obstacles à l'inclusion et à la diversité	103
5.1.4. Renforcer le comportement inclusif	104

5.2. De la recherche à la pratique	106
5.3. Une étude de cas	108
5.4. Conclusion	110
5.5. Bibliographie	111

Chapitre 6. La mise en œuvre d'une méthode de recrutement inclusive sur un territoire par un groupement d'économie solidaire 115

Rahma CHEKKAR et Renaud CHENON

6.1. Vita Air, une méthode de recrutement au service de l'inclusion	118
6.1.1. Contexte d'élaboration de la méthode Vita Air	118
6.1.2. Fondements, principes et diffusion de la méthode Vita Air.	118
6.2. ISA Groupe, son organisation et sa culture en faveur de l'inclusion	121
6.2.1. L'adoption par ISA Groupe d'une structuration fonctionnelle transversale	121
6.2.2. Le renforcement par ISA Groupe de sa culture en faveur de l'inclusion	123
6.3. ISA Groupe, d'une approche réactive à une approche inclusive proactive.	124
6.3.1. Un accompagnement visant à inscrire les candidats dans une démarche proactive.	124
6.3.2. L'adoption d'une approche proactive dans le développement de ses activités	127
6.3.3. L'adoption d'une approche amenant les acteurs à donner du sens à leur interaction	127
6.4. Le processus de mise en œuvre de la méthode Vita Air par ISA Groupe : un processus long, progressif et consensuel	129
6.4.1. Le temps de la préparation du terrain d'implantation du modèle (2006-2012)	130
6.4.2. Le temps de l'appropriation du modèle (2013-2014).	132
6.4.3. Le temps de la diffusion et de la légitimation (depuis 2015).	134

6.5. Conclusion	136
6.6. Bibliographie	137

Chapitre 7. Un écosystème inclusif, créateur de la mobilité des personnes vulnérables 139

Paul MULLER, Bérandère SZOSTAK et Delphine WANNENMACHER

7.1. Cadre conceptuel	141
7.1.1. La production des innovations sociales	141
7.1.2. L'innovation sociale au sein des territoires créatifs.	144
7.1.3. Le rôle des activités entrepreneuriales dans la production des innovations sociales	145
7.2. Le cas de la mobilité des personnes vulnérables en Lorraine	148
7.2.1. Contexte du cas	149
7.2.2. Le processus entrepreneurial d'Omnibus	151
7.2.3. Les dirigeants d'Omnibus, acteurs de l'intermédiation	155
7.3. Conclusion	158
7.4. Bibliographie	159

Chapitre 8. Émergence et diffusion sur un territoire de la gestion de la diversité en entreprises : le cas de l'Hérault en France. 163

Amel BEN RHOUMA et Elena MASCOVA

8.1. L'émergence et la diffusion de la gestion de la diversité : entre isomorphisme et entrepreneuriat institutionnels	165
8.2. Design méthodologique de la recherche-action	170
8.3. Résultats, analyse et discussion	173
8.3.1. Émergence de la gestion de la diversité dans l'Hérault : un modèle d'entrepreneuriat institutionnel	173
8.3.2. Diffusion de la gestion de la diversité dans les organisations héraultaises : entre isomorphisme normatif, utilitarisme et volonté du dirigeant.	176
8.3.3. Opérationnalisation de la gestion de la diversité : une réponse à un isomorphisme de type coercitif	178
8.4. Conclusion	180
8.5. Bibliographie	181

**Conclusion. Agir pour l'entreprise, un enjeu sociétal
majeur dans un contexte d'exacerbation
des inégalités et de la pauvreté. 185**
Martine BRASSEUR, Didier CHABAUD et Pascal GROUIEZ

Liste des auteurs. 191

Index 193

Sommaire de *Territoires inclusifs 2*. 195