

Introduction

L'inclusion sur un territoire, enjeux politiques et sociaux, enjeux pour l'entreprise

Cet ouvrage décliné est le premier d'une nouvelle série lancée par ISTE Editions en partenariat avec la chaire « Entrepreneuriat, territoire et innovation » (ETI) de l'IAE Paris Sorbonne Business School dirigée par Didier Chabaud, Carlos Moreno et Florent Pralong.

Il s'inscrit dans le cadre des travaux du programme de recherche « Territoire et inclusion » porté par l'axe « Management, éthique, innovation et société » (MEIS) du CEDAG en partenariat avec le Laboratoire LADYSS, le Laboratoire LAREQUOI de l'Université Paris-Saclay à Versailles, et la chaire « Entrepreneuriat, territoire et innovation » (ETI) de l'IAE Paris Sorbonne Business School. Il questionne les liens entre territoire et inclusion dans l'objectif de comprendre et de caractériser les processus propres aux écosystèmes entrepreneuriaux inclusifs, ainsi que d'en identifier les principaux leviers.

Afin d'approfondir ces thématiques, deux *workshops* ont été organisés en 2019 et 2021 réunissant des chercheurs en sciences de gestion, en économie, et en géographie, mais aussi des acteurs institutionnels et socioéconomiques. L'objectif du premier était de clarifier la notion de « territoire inclusif » tout en explorant la pluralité des dynamiques entrepreneuriales développées sur 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.

Lors du second *workshop*, le thème de l'organisation comme territoire inclusif a été plus particulièrement approfondi, en tentant d'apporter des éléments de réponse à deux ensembles de questionnement principaux. Tout d'abord des questions liées aux processus et dynamiques : 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 ? La seconde série de questions abordées a touché aux appréhensions, formes et implications de l'inclusion. En effet, 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 ?

L'enrôlement 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.

Ce mouvement et cette prise de conscience semblent se développer en différents endroits du monde. Ainsi, fin août 2019, 34 multinationales se sont engagées sous l'égide de l'Organisation de coopération et de développement économiques (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 7 000 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 minimales, 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... marquant ainsi un certain retour en arrière qui a pu alors poser question. Malgré tout, l'affichage aujourd'hui plus réaffirmé 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 formes d'organisations apparaissent 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.

Ainsi l'inclusion peut représenter un projet pour l'entreprise. Ce premier ouvrage consacré au thème « Entreprendre l'inclusion sur un territoire » s'attache plus spécifiquement à étudier le rôle des entreprises et des dynamiques entrepreneuriales dans les démarches inclusives sur les territoires. Deux axes ont été investigués : le premier abordant les dynamiques entrepreneuriales identifiables sur un territoire (partie 1) ; le second approfondissant les innovations sociales des entreprises inclusives (partie 2). Elles comprennent une étude du concept de territoire inclusif dans sa portée générale (chapitre 1), une analyse de pratiques de gestion sociale inclusive dans différents pays (chapitres 2, 4, 5 et 6), ainsi que l'exploration de stratégies et dispositifs particuliers, tels que

des processus de mobilité dans une logique inclusive (chapitres 3 et 7), ou des démarches de gestion de la diversité sur des territoires locaux (chapitre 8).

En conclusion, les enjeux sociétaux de l'engagement des entreprises dans les dynamiques inclusives sur un territoire sont soulignés et discutés. Ils ressortent encore plus importants dans le contexte d'une crise sanitaire dont les effets indirects sont l'aggravation des inégalités et de la pauvreté. Si l'inclusion, en ce qu'elle est porteuse d'un projet de société, ne se réduit pas à la lutte contre les différentes formes d'exclusion et de discrimination, les actions menées ressortent, bien souvent, comme le dernier recours pour des personnes en grande détresse.