



5^{ème} Atelier "Stratégies, Espaces et Territoires"
de l'Association Internationale de Management Stratégique organisé
conjointement avec l'Association de Science Régionale de Langue Française
et l'Association francophone de Gestion des Ressources Humaines

La mobilité spatiale dans les stratégies d'entreprises : Vertu cardinale ou pomme de discorde ?

Appel à communications

Le 25 Novembre 2011

PESOR (EA 3546) – Université Paris-Sud



Organisé par : Sandra Charreire-Petit
Nathalie Claret
Jean-François Lemette
Elodie Loubresse
Bertrand Sergot (coordinateur)
Joëlle Surply

Contacts : Bertrand Sergot (coordination) - bertrand.sergot@u-psud.fr
Sonia Suihli (administration) - sonia.suihli@u-psud.fr

Depuis sa création, le Groupe Thématique « Stratégies, Espaces et Territoires » s'est fixé comme objectif d'animer la communauté scientifique en management stratégique autour des thématiques larges de l'espace et des territoires. La cinquième journée de recherche du Groupe Thématique entend poursuivre ce projet entamé à l'ESC Rouen en 2006 ; poursuivi à Orléans en 2007, autour du thème « Loin, proche : la dimension spatiale dans le management des organisations » ; à Nice en 2008, avec l'organisation, lors de la XVIIème Conférence Internationale de Management Stratégique, d'un panel thématique dédié ; à Lyon en 2009 sur le thème « Le face à face stratégique territoires-entreprises à l'ère des pôles de compétitivité » et, enfin, à Toulouse en 2010, sur le thème « Mesurer et évaluer la performance des stratégies spatiales et territoriales ». Cette nouvelle journée de recherche se propose d'aborder la dimension spatiale des questions stratégiques sous un angle complémentaire à ceux choisis précédemment : celui de la mobilité spatiale.

Le choix de ce regard particulier permet également de prolonger la tradition d'ouverture du Groupe Thématique « Stratégies, Espaces et Territoires » dont tous les événements sont organisés, depuis 2009, en partenariat avec l'ASRDLF (Association de Science Régionale de Langue Française). A ce partenariat permanent s'ajoute ainsi, pour cette cinquième journée de recherche, un partenariat ponctuel avec l'AGRH (Association francophone de Gestion des Ressources Humaines) qui fait particulièrement sens au regard de l'intérêt que les spécialistes de la GRH portent aux mobilités géographiques, qu'elles soient individuelles ou organisationnelles.

Réactivité voire proactivité, flexibilité, agilité... ; la capacité de l'entreprise à reconfigurer et à réorienter sans cesse ses activités pour faire face à un environnement concurrentiel en rapide évolution est constamment rappelée comme un impératif incontournable. A la dimension temporelle centrale de ces concepts organisationnels s'ajoute une dimension spatiale. Elle conduit à faire l'éloge de la mobilité spatiale comme vertu cardinale des entreprises qui réussissent en s'affranchissant des

« attachements inopportuns » à certains territoires marqués par le déclin économique ou par l'accroissement des coûts d'usage des ressources qu'ils recèlent.

Cet éloge de la mobilité comme valeur organisationnelle cardinale trouve son pendant au niveau individuel, où la capacité à évoluer est particulièrement valorisée dans la sphère professionnelle ainsi que, par ricochet, dans la sphère personnelle. Là-aussi le terme de mobilité peut et doit s'apprécier de manière multidimensionnelle. Pour les spécialistes de la gestion des ressources humaines, la mobilité individuelle est à la fois inter- et intra-organisationnelle. Elle peut s'exprimer alternativement ou simultanément par une évolution du salarié le long de la ligne hiérarchique et par des changements de fonction ou de métier. Elle est également géographique. De ce point de vue, la capacité de l'individu à se déplacer, que ce soit à l'intérieur du territoire national ou, plus encore, à l'échelle internationale, pour saisir une opportunité professionnelle est aujourd'hui parée d'une aura positive indéniable.

Le contexte actuel de valorisation de la mobilité spatiale met en lumière la polysémie du concept. C'est précisément cette polysémie qui en fait toute la richesse. En effet, la mobilité spatiale est à la fois une réalité avérée et un potentiel qu'organisations et individus sont libres de mobiliser ou non. Elle est quotidienne et proximale tels les déplacements pendulaires que des millions de personnes répètent chaque jour ouvré entre leur domicile et leur lieu de travail, ou bien exceptionnelle et lointaine, à l'image du transfert d'une activité de production industrielle de France vers l'Europe de l'Est ou l'Asie. Elle a pour objet des éléments matériels (le transport d'un conteneur de jouets depuis une usine chinoise du Guangdong jusqu'à la plateforme logistique francilienne d'une enseigne de la grande distribution), des éléments immatériels (le déplacement, à la vitesse d'un clic, de milliards d'euros ou de dollars d'une place financière à une autre à la recherche des placements les plus rentables ou encore la diffusion d'une information sur la planète entière grâce au réseau des réseaux) et bien sûr des êtres humains.

Le monde contemporain se caractérise par un potentiel de mobilité spatiale croissant grâce à la conjonction entre l'essor des Nouvelles Technologies de l'Information et de la Communication ; l'accroissement de l'offre de transport à plus ou moins longue distance (amélioration des infrastructures autoroutières, développement des réseaux de train à grande vitesse, accroissement des capacités de transport aérien de fret et de passagers et diminution de son coût) ; et une diminution considérable des barrières à la mobilité qu'elles soient politiques (abaissement des barrières douanières) ou psychologiques (homogénéisation des modes de vie liée à la mondialisation).

L'objectif général de cette cinquième journée de recherche du Groupe Thématique AIMS/ASRDLF « Stratégies, Espaces et Territoires » est de favoriser l'avancement de la réflexion sur les questionnements suivants, situés à la croisée des champs du management stratégique, de la gestion des ressources humaines, de la gestion des systèmes d'information ou encore de la logistique. Il s'agit également d'explorer le potentiel de fertilisation croisée existant autour de cette thématique de la mobilité spatiale entre les disciplines des sciences de gestion, la géographie, les sciences économiques, la sociologie et tous les autres champs disciplinaires susceptibles de l'éclairer :

1. Modalités et déterminants du recours, par les entreprises, à la mobilité spatiale

Il apparaît particulièrement utile, dans le contexte actuel, de mettre à jour l'ampleur, les formes et les principaux déterminants des comportements effectifs de mobilité des entreprises. On explorera notamment les interrogations suivantes : Dans quelle mesure le potentiel accru de mobilité des biens, des idées, des capitaux, des individus et des organisations elles-mêmes dans l'espace géographique affecte-t-il les comportements stratégiques, les configurations organisationnelles et, plus largement, les modalités de fonctionnement des entreprises ? Dans quel(s) domaines ces évolutions sont-elles les plus sensibles ? : Dans les stratégies de localisation de leurs activités productives au travers de la

réconfiguration de leurs implantations (transferts d'établissements et d'entreprises, délocalisations avec ou sans externalisation, relocalisations) ? Dans les modalités d'organisation interne du travail et de gestion des ressources humaines au travers, par exemple, d'un recours plus large aux équipes virtuelles géographiquement dispersées, à des formes de mobilité géographique temporaire de leurs salariés ou des salariés de leurs partenaires commerciaux et de leurs prestataires ? Dans la gestion des carrières et des compétences avec la mise en place d'incitations plus fortes à la mobilité géographique durable des salariés, notamment à l'échelle internationale ? Dans les modalités de réorganisation des chaînes logistiques et des flux de biens et d'informations qui les irriguent ? Il convient également d'identifier les entreprises les plus concernées par ces différentes évolutions et les déterminants susceptibles d'expliquer les divergences existant dans leurs choix en termes de mobilité spatiale.

2. Mobilité spatiale des entreprises et politiques publiques

Un deuxième grand axe de réflexion concerne l'attitude des pouvoirs publics (pouvoirs publics locaux, nationaux, voire supranationaux, tels que les institutions européennes) à l'égard de la mobilité spatiale des entreprises et dans les entreprises. Dans quelle mesure et dans quelles circonstances, les décideurs publics choisissent-ils d'accompagner ou de contrer cette mobilité ? Quels moyens vont-ils mettre en œuvre dans chacune de ces perspectives et avec quelle efficacité ? Comment s'articulent, dans les politiques publiques, les dispositifs d'attraction de nouvelles entreprises et activités (qui favorisent la mobilité) et les dispositifs de fidélisation (qui visent à ancrer les entreprises dans le territoire et donc à diminuer leur potentiel de mobilité et/ou leur mobilité effective) à l'image, en France, du programme des « Pôles de Compétitivité » ? Ce deuxième axe de réflexion invite également à s'interroger, plus largement, sur les relations entretenues entre les acteurs publics, notamment les collectivités locales, et les directions d'entreprises,

notamment lorsque ces dernières décident du transfert de certaines activités hors de la région, voire du pays, où elles étaient initialement implantées.

3. Mobilité spatiale des entreprises et mobilité géographique des salariés

D'importantes interrogations portent sur la manière dont les salariés se comportent face aux velléités de mobilité spatiale de leurs employeurs. Dans certains cas, la mobilité géographique individuelle va devancer la mobilité organisationnelle et le salarié cherchera à bénéficier des éventuels dispositifs mis en place en interne à cette fin ou préférera changer d'employeur pour mener à bien un projet personnel ou familial de mobilité. Dans d'autres cas, notamment lors d'opérations de restructuration associées à des transferts d'activités à l'échelle nationale ou internationale (délocalisations) le salarié sera contraint dans ses choix et n'aura d'autre alternative que la mobilité géographique forcée ou le départ – sous une forme ou sous une autre – de son entreprise. Il existe toutefois des situations dans lesquelles les attentes des employeurs et celles des individus qu'ils emploient, ou souhaitent employer, en matière de mobilité géographique et d'emploi peuvent être conciliées, par exemple en recourant, à l'échelle locale, à des dispositifs innovants tels que la gestion territoriale des mobilités. L'étude de ces différentes situations s'avère particulièrement porteuse en relation avec la double interrogation suivante : Dans chacun de ces cas, quels sont les déterminants de ces mobilités individuelles et leurs effets, à la fois pour les salariés et pour l'entreprise elle-même (notamment sur la gestion des compétences et, dans les entreprises innovantes, sur les dynamiques d'innovation) ?

4. Les effets de la mobilité spatiale sur les relations inter-organisationnelles

La mobilité spatiale effective ou anticipée d'une entreprise ou de certaines de ses activités (délocalisations, notamment) est susceptible d'avoir d'importantes conséquences sur la nature et la qualité des

relations entretenues avec d'autres organisations (clients, fournisseurs, concurrents, entreprises voisines ; établissements d'enseignement supérieur, laboratoires de recherche publics...), en particulier lorsque ces dernières sont fortement ancrées dans le territoire. La décision, par une entreprise, de déplacer certaines activités dans l'espace géographique peut également conduire d'autres entreprises à réaliser des choix similaires. Quels mécanismes expliquent ces effets de contagion (imitation, contrainte, opportunisme...) ? Sur l'ensemble de ces points, le champ d'investigation reste encore largement ouvert.

5. La coexistence du mobile et de l'immobile dans les entreprises

L'accent placé sur la mobilité ne doit pas conduire à des visions trop tranchées : Dans toutes les entreprises, le mobile et l'immobile continuent de coexister et, dans une approche plus longitudinale, un même établissement, une même activité, un même salarié pourra connaître une alternance de périodes de mobilité et de périodes d'immobilité dans l'espace géographique. La question qui se pose alors est de savoir comment s'articulent, dans les entreprises, le mobile et l'immobile, le nomadisme et l'ancrage, et d'identifier les tensions que ces coexistences peuvent créer ?

Cette liste n'est bien sûr pas exhaustive et tous les travaux conceptuels et empiriques s'intéressant aux conditions, aux formes et aux effets de la mobilité spatiale des entreprises, ainsi qu'aux relations entre la mobilité organisationnelle et les mobilités individuelles sont les bienvenus.

La journée sera introduite par deux conférences. La première permettra, dans le prolongement des journées précédentes, d'apporter aux participants le regard d'un chercheur issu d'un champ disciplinaire autre que les sciences de gestion sur l'espace et le territoire. La deuxième conférence permettra à un spécialiste de la GRH d'exposer le point de vue de sa spécialité sur ces thématiques.

Comité Scientifique

Rachel Beaujolin-Bellet

Professeure, Reims Management School

Lise Bourdeau-Lepage

Maître de Conférences, Université Paris-Sud

Denis Carré

Chargé de recherche, CNRS

Jean-Luc Cerdin

Professeur, ESSEC Business School

Denis Chabault

Maître de Conférences, Université Paris-Sud

Sandra Charreire-Petit

Professeure, Université Paris-Sud

Eduardo Chia

Directeur de Recherches à l'INRA, UMR Innovation, Supagro Montpellier

Nathalie Claret

Maître de Conférences, Université Paris-Sud

Christian Defélix

Professeur, IAE, Université de Grenoble

Marcus Dejardin

Maître de Conférences, FUNDP-Université de Namur et Université Catholique de Louvain

Florence Durieux

Professeure, Université Paris-Sud

Sylvie Ehlinger

Maître de Conférences, Université de Cergy-Pontoise

Gilles Guieu

Professeur, Université de la Méditerranée (Aix-Marseille II)

Philippe Lefebvre

Enseignant Chercheur, Ecole des Mines de Paris

Jean-François Lemette

Professeur, Université Paris-Sud

Sébastien Liarte

Professeur, IAE, Université de Limoges

Elodie Loubaresse

Maître de Conférences, Université Paris-Sud

Anne Loubès

Maître de Conférences, Université de Montpellier 2

Jacques Lauriol

Professeur, Rouen Business School

Ulrike Mayrhofer

Professeure, IAE, Université Lyon 3

Ariel Mendez

Professeure, LEST, Université de la Méditerranée

Valery Michaux

Professeure, Reims Management School

Florence Palpacuer

Professeure, Université de Montpellier 1

Véronique Perret

Professeure, Université Paris Dauphine

François Pichault

Professeur à HEC-Ecole de gestion de l'Université de Liège, Professeur Affilié à l'ESCP-Europe

Didier Retour

Professeur, IAE, Université de Grenoble

Anne-Laure Saives

Professeure, Ecoles des Sciences de la Gestion, Université du Québec à Montréal

Bertrand Sergot

Maître de Conférences, Université Paris-Sud

Damien Talbot

Maître de Conférences, Université de Bordeaux 4

Franck Tannery

Professeur, Université de Lyon

Julie Tixier

Maître de Conférences, Université Paris-Est

André Torre

Directeur de Recherche à l'INRA et Président de l'Association de Science Régionale de Langue Française

Jérôme Vicente

Maître de Conférences, Université de Toulouse 1 et IEP de Toulouse

Thierry Weil

Professeur, Ecole des Mines de Paris et Président de l'Observatoire des Sciences et Techniques

Jean-Benoît Zimmerman

Directeur de Recherche CNRS, GREQAM, Université d'Aix Marseille

Comité d'organisation

Sandra Charreire-Petit sandra.charreire-petit@u-psud.fr
Nathalie Claret nathalie.claret@u-psud.fr
Jean-François Lemettre jean-francois.lemettre@u-psud.fr
Elodie Loubaresse elodie.loubaresse@u-psud.fr
Bertrand Sergot bertrand.sergot@u-psud.fr
Joëlle Surply joelle.surply@u-psud.fr

Procédure de soumission des communications

Indications aux auteurs

La mise en page (format A4) devra prévoir des marges (supérieures, inférieures et latérales) de 2,5 cm. Le texte ne doit pas excéder 25 pages y compris les notes de fin de documents, la bibliographie et les annexes. Il sera écrit en Times New Roman (12 points), en interligne un et demi et sera justifié (aligné à gauche et à droite). Les pages numérotées seront sans *en-tête* ni *pied de page*.

Premières pages

La première page, non numérotée, comprendra uniquement :

- le titre de l'article (times 18 gras) ;
- le(s) nom(s) de(s) auteur(s) et leur affiliation (Times 14 gras) ;
- l'adresse postale et électronique et le téléphone de l'auteur à qui la correspondance doit être adressée (Times 12) ;
- un résumé interligne simple d'environ 500 mots indiquant la problématique, la méthodologie et les principaux résultats de l'article (Times 12, justifié) ;
- 5 mots clefs maximum

La deuxième page ne doit contenir que le titre de l'article et le résumé ; elle ne doit pas mentionner le(s) auteur(s). Dans sa première version, le texte dans son ensemble doit être anonyme.

Le corps de la communication

Le texte, en interligne un et demi, sera justifié (aligné à gauche et à droite) et doit être présenté de telle sorte que la hiérarchie des titres soit claire, ne dépassant pas 3 niveaux :

- niveau 1 : un chiffre (1. par exemple) titre en Times 12 gras en majuscule
- niveau 2 : deux chiffres (1.1. par exemple) sous-titres en Times 12 gras en petite majuscule
- niveau 3 : trois chiffres (1.1.1. par exemple) sous-titres en Times 12 gras

Les auteurs sont priés d'utiliser les styles *MS Word* appropriés (notamment pour les niveaux de titres ou sous-titres : *Titre 1, 2, etc.*), d'éviter l'utilisation de caractère en italique, de ne pas souligner les titres, de limiter le nombre de notes (qui seront le cas échéant renvoyées en bas de page) et d'insérer les tableaux et figures dans le texte aux bons endroits.

A la suite de l'article, on fera successivement apparaître :

- les références bibliographiques, par ordre alphabétique des auteurs
- les éventuelles annexes désignées par des lettres

Envoi de la communication

Le nom du fichier doit être nommé de la façon suivante : votre nom, suivi de la première lettre de votre prénom et de l'extension DOC ou RTF. Par exemple, Max Weber soumettrait le fichier WEBERM.DOC.

Adresse de soumission : pesor@u-psud.fr

Dates à retenir

Réception du texte de la soumission.....**Vendredi 22 juin 2011**
Retour des évaluations.....Vendredi 9 septembre 2011
Programme définitif.....Vendredi 14 octobre 2011
Journée de recherche.....Vendredi 25 novembre 2011