



PRIX DU MEILLEUR MÉMOIRE 2014 EN M2 ETHIQUE ET GOUVERNEMENT D'ENTREPRISE

La Chaire Ethique et Gouvernement d'Entreprise a organisé en 2014 la première édition du Prix du Meilleur Mémoire en M2 Ethique et Gouvernement d'Entreprise.

Le prix, ouvert à tous les étudiants inscrits en Master 2, en dernière année d'école de commerce ou de mastère spécialisé, récompense les meilleurs mémoires portant sur une thématique liée à l'éthique et au gouvernement d'entreprise comme :

- les pratiques sociétales et le management interculturel
- l'instrumentation de gestion des ressources humaines et l'éthique
- l'éthique des administrateurs
- la nature des valeurs communiquées aux actionnaires
- les valeurs religieuses et la gouvernance
- la financiarisation des indicateurs de pilotage et les comportements
- l'éthique environnementale
- le crowdfunding ou le financement participatif

Le 19 janvier 2015, le jury, composé des Directeurs Scientifiques de la Chaire EGE, Nicolas Berland et Olivier Charpateau, et des professionnels partenaires de la Chaire (BNP Paribas, Bolloré, Total), a remis les prix aux trois lauréats, lors d'une cérémonie à l'Université Paris-Dauphine.

- Le premier prix a été remis à Marie Cadre, Céline Legrain, Frédérique Rigaud et Damien Rivière pour leur mémoire intitulé « *Le Travail : du plaisir du sujet au bien-être de l'acteur* ».
- Le second prix a récompensé le travail de Pauline Blottière sur « *Les partenariats ONG/entreprises, l'analyse d'un compromis au sens de Boltanski et Thévenot* ».
- Le troisième prix a été remis à Marie Redon, pour son mémoire portant sur « *L'influence des DAF dans le processus de financiarisation de l'entreprise* ».

Les mémoires récompensés sont présentés ci-après.

(Le règlement et les conditions de participation sont disponibles sur le site de la Chaire EGE : <http://chaireethique.fondation.dauphine.fr/>).



PREMIER PRIX DU MEILLEUR MEMOIRE 2014 EN M2 ÉTHIQUE ET GOUVERNEMENT D'ENTREPRISE

« Le Travail : du plaisir du sujet au bien-être de l'acteur »

Marie Cadre, Céline Legrain, Frédérique Rigaud, Damien Rivière

Depuis plusieurs années, le monde du travail nous rend compte de l'existence d'une véritable souffrance vécue par les travailleurs dont les principales démonstrations sont notamment le développement du stress, de mal-être ou encore l'augmentation du nombre de cas de « burn-out ». À l'heure où semble s'opérer un changement sémantique, la prévention des risques psychosociaux laissant place à la qualité de vie au travail, dont l'un des premiers signaux marquants fut la signature de l'ANI du 19 juin 2013, il nous a semblé important d'aller vérifier ce que nous pensions intuitivement, c'est-à-dire qu'il y a encore du plaisir au travail.

Ce travail collectif, initié dans le cadre du master 2 « Management, Travail et Développement social » de l'université Paris-Dauphine, trouve ses fondements dans une enquête menée auprès de professionnels aux profils variés dont les résultats ont été analysés sous le prisme des sciences sociales. Le plaisir est sincèrement et pleinement vécu par le sujet travailleur. Ce plaisir est d'autant plus ressenti que le sujet exerce ses fonctions dans un cadre agréable et avec autonomie; a le sentiment de bien faire son travail; se sent reconnu et utile et se retrouve dans les valeurs véhiculées par son entreprise.

Il reste que, malgré cette réalité, le plaisir au travail reste tabou dans et pour l'entreprise qui préfère utiliser des vocables plus nuancés

représentatifs d'un discours institutionnel établi. Le sujet devenu acteur dans l'entreprise évoque alors le bien être ou encore la qualité de vie au travail. À cela, une raison essentielle résumée dans la phrase suivante : « on ne gère bien que ce que l'on mesure ». Or le plaisir, émotion subjective s'il en est, peut difficilement répondre à des indicateurs prédéfinis.

Toutefois, la réflexion sur l'amélioration de la qualité de vie au travail est enclenchée. Et même si les avancées sont différentes selon le profil type d'entreprise (« les innocentes, les interrogatives ou les réfractaires »), une prise de conscience semble s'amorcer à travers la revalorisation des collectifs de travail, la mise en place d'espaces de discussion, ou encore le retour d'une certaine convivialité et de moments de partage sur le lieu de travail; éléments vecteurs de bien-être au travail.

Cette évolution est nécessaire, nous semble-t-il, car il devient de plus en plus urgent de se recentrer sur le travail et de s'affranchir de la « quantophrénie » qui pousse les organisations à vouloir tout mesurer. Le travailleur n'est pas qu'un acteur dans l'entreprise, il est aussi un sujet en action qui a besoin de partager ses émotions dans un contexte bienveillant. Nous pensons que le management de proximité se doit d'être « désempêché » pour tenir une réelle place dans le management des hommes plutôt que du système, en régulant au coeur de l'activité. Le plaisir est une émotion issue d'une expérience qui relève de l'activité. Prenons donc soin de l'activité !

[Pour consulter l'intégralité de leur mémoire, cliquez ici.](#)



DEUXIÈME PRIX DU MEILLEUR MEMOIRE 2014 EN M2 ÉTHIQUE ET GOUVERNEMENT D'ENTREPRISE

« Les partenariats ONG/entreprises : l'analyse d'un compromis au sens de Boltanski et Thévenot »

Pauline Blottiere

Depuis dix ans, le nombre d'ONGs à vocation internationale a quadruplé. Celles-ci ont notamment gagné en influence dans les négociations qui les opposent aux firmes multinationales (Doh et Teegen, 2003). Les relations entre les ONGs et les entreprises se sont avérées très tendues au départ et continuent d'être parfois conflictuelles (Maucuer, 2013; Mach, 2001). Ces affrontements témoignent de l'incompatibilité entre deux mondes dont les objectifs et les modes de fonctionnement sont différents. Néanmoins, ces deux acteurs ont également su développer des formes variées de coopération (Mach 2001 ; Maucuer, 2013). La littérature s'intéressant aux partenariats ONG-entreprises (POE) traite principalement de ces formes de coopération sous un angle managérial (Oetzel et Doh, 2009 ; Brugmann et Prahalad, 2007 ; Maucuer, 2013). Peu sont les travaux de recherche qui s'intéressent à la mise en place d'un compromis entre entreprises et ONG. Dans cette optique, ce mémoire souhaite s'intéresser à cette question en s'appuyant sur l'ouvrage de Boltanski et Thévenot (1991), *De la Justification, Les économies de la grandeur*. Les deux auteurs décrivent une société divisée en plusieurs mondes aux registres de justification différents. Ces différents mondes vont entrer en dispute et faire naître une controverse entre eux. En utilisant les concepts tels que

les mondes ou la notion de compromis, notre objectif est d'analyser les POE et la relation partenariale mise en place entre ces deux partenaires. Ce mémoire montrera notamment qu'entreprises et ONGs n'appartiennent pas aux mêmes mondes. L'entreprise répond à des principes d'efficacité, de rentabilité, de résultat (Volunteer, 2009). En revanche, l'association s'appuie sur les principes de solidarité et représente en partie la société civile composée des citoyens (Maucuer, 2013). Quatre cas de POE ont été sélectionnés pour notre enquête de terrain afin de répondre au mieux à notre problématique de recherche. Ces différents cas ont fait l'objet d'entretiens ciblés avec les porteurs de projet, dans les entreprises et dans les ONGs, afin de mieux cerner et comprendre la relation partenariale. L'application de ce cadre conceptuel à l'objet de recherche POE a finalement permis de dépasser la théorie originelle des deux auteurs en y apportant plusieurs contributions théoriques et pratiques. Notamment, un compromis est finalement rendu possible entre le monde civique et le monde marchand. Cette recherche permet également de mieux comprendre l'objet de recherche POE, et de donner une place importante à des concepts centraux : le dialogue, la confiance, le rôle du porteur de projet etc. Ainsi, nous avons pu mettre en évidence les mécanismes et les objets, au sens de Boltanski et Thévenot, utilisés par les deux mondes dans la mise en place du compromis. Par ailleurs, une tierce personne, correspondant à une cité du compromis, peut exister afin d'aider à la mise en place du compromis.



TROISIÈME PRIX DU MEILLEUR MÉMOIRE 2014 EN M2 ETHIQUE ET GOUVERNEMENT D'ENTREPRISE

« L'influence des DAF dans le processus de financiarisation de l'entreprise »

Marie Redon

L'entreprise serait entrée dans une phase de financiarisation croissante depuis plusieurs années. Celle-ci se manifeste d'abord par l'essor d'un nouveau mode de gouvernance dont la caractéristique principale est la recherche de la maximisation de la valeur actionnariale (Lazonick et O'Sullivan, 2000). La financiarisation transforme ensuite les objectifs de performance et s'accompagne de nouveaux systèmes de contrôle de management fondés sur des outils et indicateurs de gestion financiarisés au détriment d'indicateurs opérationnels et stratégiques (Cauvin, 2010). Ainsi, elle nécessite le recrutement d'agents financiers pour exploiter au mieux ces nouveaux outils et atteindre les objectifs de performance définis (Zorn, 2004 ; Widmer, 2011). Pour Alvehus et Spicer (2012), la financiarisation se manifeste jusque dans les modes de raisonnement et les discours des salariés qui utilisent aujourd'hui des termes financiers pour décrire leur quotidien. La financiarisation peut alors se définir comme l'institutionnalisation de logiques financières au sein de l'entreprise. De ce fait, la financiarisation est entretenue par les différents acteurs de l'organisation qui adoptent des comportements sociaux qui diffusent ces cadres et logiques institutionnels relatifs à la finance à l'ensemble de l'entreprise (Greenwood, Oliver, Sahlin et Suddaby, 2008).

Alors que de nombreuses recherches ont étudié l'influence des Directeurs Généraux (Naranjo-Gil et Hartmann, 2007a ; Widmer, 2011), peu d'entre elles se sont intéressées à l'influence des Directeurs Administratifs et Financiers (DAF).

Pourtant, ce groupe professionnel voit son périmètre d'action s'élargir concomitamment à l'émergence de la financiarisation. Ils tendent à occuper une place centrale dans les décisions stratégiques et pourraient ainsi contribuer à l'endogénéité du processus de financiarisation interne. Ces artisans de la financiarisation méritent alors que l'on s'intéresse à leur écosystème et à leur histoire afin de mieux comprendre les évolutions de la gouvernance des entreprises. Ces recherches présentent un intérêt académique puisqu'elles permettraient d'appréhender les mécanismes d'influences réciproques des organisations et des groupes professionnels au regard de la financiarisation de l'entreprise. D'autre part, elles relèvent d'un intérêt pratique pour l'entreprise. En effet, si l'on démontre que les DAF influencent les décisions stratégiques de l'entreprise, alors les politiques de recrutement et de rémunération incitative des DAF pourraient être ajustées en fonction des objectifs stratégiques de celle-ci. Notre question de recherche vise alors à comprendre comment ont évolué les dirigeants financiers au regard du processus de financiarisation des entreprises.

*Pour consulter l'intégralité de son mémoire,
[cliquez ici.](#)*