

11^{ème} Congrès AEI [3-5 juin 2019]

Appel à communications dans le track n°16 - RSE

Adresse d'envoi de la proposition : aei2019-rse@umontpellier.fr

Titre du track :

Opening the black box of CSR in SMEs: Is CSR an enabler of innovative strategies in SMEs?

Ouvrir la boîte noire de la RSE en PME: La RSE est-elle le moteur de stratégies innovantes en PME?

Responsable(s) :

Spence, Martine – Université d'Ottawa, École de gestion Telfer – Professeure des Universités – spence@telfer.uottawa.ca

Berger-Douce, Sandrine – Ecole des Mines de St-Etienne – Laboratoire Coactis (EA 4161), Professeure de l'Institut Mines Télécom – bergerdouce@emse.fr

Bon, Véronique – IAE de Toulon – Laboratoire CERAM (EA 4225), Maître de conférences HDR – vn.bon@wanadoo.fr

Courrent, Jean-Marie – Université de Montpellier – Laboratoire MRM (EA 4557), Professeur des Universités – jean-marie.courrent@umontpellier.fr

Présentation

Des pressions sociales, économiques et environnementales soulèvent la question de la compétence et des capacités des PME à intégrer des stratégies de RSE dans leur gestion quotidienne (Brammer et al., 2012) tout en étant performantes. En revanche, comment reconfigurer les ressources existantes pour mieux les aligner sur les exigences de la RSE d'une part, et l'environnement concurrentiel d'autre part, restent à mieux comprendre dans le contexte des PME ; le développement dans le domaine de la RSE étant souvent fondé sur des essais et erreurs dans ce type d'entreprises plutôt que sur une approche systématique (Galbreath, 2009). Pourtant, la RSE peut avoir des effets positifs sur la performance parce que cela permet de développer un avantage compétitif (Aragon-Correa et al. 2008; Arend, 2014) lorsque les capacités organisationnelles sont déployées et bien gérées pour créer de nouvelles compétences (Ko & Liu, 2016; Stoian & Gilman, 2017). Or, les entreprises qui présentent des capacités dynamiques fortes, c'est-à-dire ces capacités de réorganisation, sont 'intensément entrepreneuriales. Non seulement s'adaptent-elles aux écosystèmes d'affaires, mais elles les transforment aussi par l'innovation et la collaboration avec d'autres entreprises, entités et organisations.' (Teece, 2007, p. 1319).

Le postulat de cet atelier repose sur l'idée que les pratiques de RSE sont liées à un processus d'amélioration continue qui requiert le développement des compétences et des capacités. Ceci implique le déploiement de différentes stratégies formelles. Or, ce type de stratégies est souvent peu intégré dans les PME. De plus, la performance globale des PME est essentielle à leur pérennité et leur compétitivité. Les atouts intangibles tels que les relations, la réputation, l'implication des employés sont des aspects vitaux pour les PME. Conséquemment, plus d'attention doit être portée à l'intégration stratégique de la RSE dans ces entreprises, ce qui suppose d'améliorer les connaissances et les compétences (Russo & Tencati, 2009) pour atteindre une performance globale.

Dans cette optique, les pistes de recherche suivantes pourraient être explorées :

- Changements organisationnels: Comment les RSE est-elle diffusée à l'intérieur même de la PME? Est-ce que cela occasionne des changements dans les compétences, les processus, les partenariats, les ressources, etc.?
 - o Organisational changes: How does CSR permeate the small firm? Does it initiate changes in competences, processes, partnerships, resources, etc.?
- Stratégies de collaboration et de compétition: Est-ce que la RSE stimule la collaboration plutôt que la compétition?
 - o Collaborative/competitive strategies: Does CSR drive collaboration instead of competition?
- Communication : Est-ce que les PME communiquent sur leurs stratégies de RSE ? Comment ? À qui ? Que disent-elles ? Quelles en sont les retombées ?
 - o Communication: Do SMEs communicate on their CSR initiatives? How? To whom? What do they say? What are the outcomes?
- Internationalisation : Est-ce que la RSE est un instrument d'internationalisation ou une contrainte ?
 - o Internationalisation: Is CSR an instrument to SMEs' internationalisation or a constraint?
- Transformation numérique : Comment concilier RSE et transformation numérique dans les PME ?
 - o Digital transformation : How to reconcile CSR and digital transformation in SMEs ?
- Etc.

Références

- Aragon-Correa, J. A., Hurtado-Torres, N., Sharma, S., & Garcia-Morales, V. J. (2008). Environmental strategy and performance in small firms: A resource-based perspective. *Journal of Environmental Management*, 86(1), 88-103.
- Arend, R. J. (2014). Social and Environmental Performance at SMEs: Considering Motivations, Capabilities, and Instrumentalism. *Journal of Business Ethics*, 125, 541-561.
- Brammer, S., Hoejmose, S., Marchand, K. (2012). Environmental management in SMEs in the UK: Practices, pressures and perceived benefits. *Business Strategy and the Environment*, 21, 423-434.
- Gadonne, D. L., Kennedy, J., & McKeiver, C. (2009). An empirical study of environmental awareness and practices in SMEs. *Journal of Business Ethics*, 84(1), 45-63.
- Jenkins, H. (2006). Small business champions for corporate social responsibility. *Journal of Business Ethics*, 67(3), 241-256.
- Ko, W.W., & Liu, G. (2016). Environmental Strategy and Competitive Advantage: The Role of Small- and Medium-Sized enterprises' Dynamic Capabilities. *Business Strategy and the Environment*.
- Russo, A & Tencati, A. (2009), 'Formal vs. informal CSR strategies: Evidence from Italian micro, small, medium-sized, and large firms', *Journal of Business Ethics*, 85(2), 339-353.

Spence, L. J. (2007). CSR and small policy context: The five "C"s of CSR Society Review, 112(4), 533–552.

business in a European and small business research agenda. Business and

Stoian, C., & Gilman, M. (2017). Corporate Social Responsibility That "Pays": A Strategic Approach to CSR for SMEs. Journal of Small Business Management, 55(1), 5-31.

Teece, D. J. (2007). Explicating dynamic capabilities: The nature and microfoundations of (sustainable) enterprise performance. Strategic Management Journal, 28(13), 1319-1350.

Instructions aux auteurs

Types de soumissions acceptées :

- papiers courts (3 000 mots max., sous-rubriques imposées : Introduction/Objectifs (500 mots max.) ; Revue de littérature (500 mots max.) ; Approche/méthodologie (500 mots max.) ; Résultats (500 mots max.) ; Discussion (500 mots max.) ; Implications et limites (500 mots max.).

Les papiers doivent être originaux (non publiés, non en processus d'évaluation dans une revue ou un colloque). Un contrôle anti-plagiat des papiers sera effectué.

Les papiers doivent respecter les consignes de présentation suivantes :

En Microsoft Word format A4-;
Interligne 1,5 incluant les notes bibliographiques (en interligne simple) ;
Police : Times New Roman, corps 12 points ;
Titres et sous-titres en caractères gras, numérotés sous la forme 1, 1.1 et 1.1.1. ;
Numérotation des pages au centre et en bas de page ;
Marges haute, basse, droite et gauche de 2,5 cm ;
Références bibliographiques rappelées en fin de document ;
Noms des auteurs référencés dans le corps du texte entre parenthèses et suivis de l'année d'édition. Les articles non conformes à ces exigences de mise en page seront renvoyés à leurs auteurs.

Calendrier

10/01/2019 : réception des communications (papiers courts – max 3000 mots – ou longs)

15/03/2019 : notification aux auteurs

15/04/2019 : réception des papiers révisés, courts ou longs, dans leur version définitive

Dates du congrès : 3-5 juin 2019