

26^{ème} congrès AGRH à Montpellier du 4 au 6 novembre 2015



De nouveaux modèles de GRH ?

Ce monde qui change et l'importance des mutations sans précédent auxquelles nous sommes confrontées : mondialisation, numérisation, automatisation, digitalisation, évolution des modes de vie et des carrières, nouvelles générations de salariés, etc. conduit à s'interroger sur l'avenir de la GRH : les pratiques de GRH, leur cohérence, leur caractère novateur et innovant. Dans quelle mesure peut-on parler de changement de paradigme ? Assiste-t-on à l'émergence de nouveaux modèles de GRH ? Quel est leur impact réel sur le comportement des organisations, la vie professionnelle des personnes et la performance globale ? Quel est l'apport de la recherche en GRH et en management des personnes en matière d'identification de nouvelles pratiques et de nouveaux modèles de GRH ? Comment faire le lien entre de nouvelles pratiques de GRH émergentes, l'efficacité des entreprises et l'engagement organisationnel des salariés ? À l'occasion de ce congrès, il s'agira de s'interroger sur l'avenir de la GRH et de se projeter dans le futur du management à l'aube de mutations organisationnelles, technologiques et anthropologiques probablement sans précédent.

Le Congrès AGRH 2015 de Montpellier suggère de réinterroger les modèles en revisitant les modèles fondateurs : celui de Harvard (Beer et al., 1984) avec le *HRM Harvard Model* ainsi que ses continuateurs critiques (Guest, 1987, 1994) en Grande Bretagne ou au Canada (Guérin, Wills, 1992). La modélisation de la GRH est-elle une analyse du champ du territoire de la GRH (Igalens, 1996) ou bien est-elle davantage une « passerelle » entre théorie et politiques RH (Guest, 1987). Le congrès de Montpellier vise à discuter la notion de modèle appliquée à la GRH qui dans l'histoire du

management semble reposer sur une ambiguïté : la modélisation en GRH permet-elle d'ancrer la discipline dans une démarche scientifique ou bien a-t-elle une visée plus opérationnelle à partir de principes d'action à l'attention des praticiens du management (le modèle de Harvard étant implicitement normatif). Un certain nombre de modèles antérieurs ont également marqué l'histoire de la GRH (Tichy et al. 1982) ou plus récemment Brewster et al. (2005) et Ulrich et al. (2010) qui établissent des liens avec la globalisation. L'objectif du congrès est aussi de repérer, de discuter et d'explorer de nouveaux modèles à partir de pratiques innovantes et de comportements émergents au travail dans toutes formes d'organisations ou d'entreprises. Il peut aussi discuter de nombreux modèles plus larges que la RH (Igalens, 1996) : des modèles du type «high involvement», «high commitment» qui sont en réalité des modèles de «work systems» (Lawler, 1992, Wood, 1999, Plane, 2000, Guthrie, 2001, Igalens et Tahri, 2012, etc.). En définitive, ce congrès vise à chercher à contribuer à une meilleure connaissance des pratiques managériales et RH tant d'un point de vue académique que du point de vue du monde des praticiens de la RH.

Si comme chaque année, tous les thèmes de recherche relatifs à la GRH et au management des personnes : («*Managing People*» au sens de Lawler, Ulrich, 2008) sont les bienvenus, les contributeurs et les chercheurs pourront proposer des textes autour des questions suivantes qui se cristallisent dans le champ académique de la GRH au sein de notre société :

- Quelle analyse aujourd'hui peut-on faire des modèles existants de GRH au regard des politiques RH et/ou des pratiques managériales ?
- Quelles nouvelles questions se posent en GRH ? Quels sont les changements majeurs ?
- Quelles nouvelles pratiques de GRH face aux mutations contemporaines et au monde qui change ? Y-a-t-il de nouvelles formes de leadership ?
- Quel individu au travail ? Plus impliqué ? Plus infidèle ? Plus fugitif ? Plus furtif ? Polycentrique ? etc.
- Comment modéliser les phénomènes et processus émergents ?
- Quelles nouvelles méthodologies pour la recherche en GRH ?
- Est-ce la fin de la GRH ? Quel est le regard des praticiens du management sur les RH ?
- Y-a-t-il un regard nouveau des entreprises et des organisations sur le monde académique ?
- Regards internationaux sur les changements et les évolutions de pratiques en vigueur.

Dans le cadre d'un partenariat entre les Universités de Montpellier et *Montpellier Business School*, le congrès aura lieu sur le site de Saint-Charles à l'Université Paul Valéry. Situé au centre ville, le Congrès AGRH 2015 sera un lieu de travail et de réflexion prospectif, prestigieux et convivial entre la communauté scientifique en gestion des ressources humaines auquel seront associés les praticiens du monde des organisations et des entreprises.

Nous accueillerons volontiers les contributions et les apports des chercheurs d'autres disciplines. Par ailleurs, les contributions en langue anglaises sont également bienvenues.

Références bibliographiques :

BEER M., SPECTOR B., LAWRENCE P., MILLS Q., WALTON R. (1984), *Managing Human Assets*, New York, The Free Press.

BREWSTER C, MAYRHOFER W., (2005), « European Human Resources Management : Researching Developments Over Time », *Management Revue : the International Revue of Management Studies*, Vol. 16, Issue 1, pp. 36-62.

GUERIN G., WILLS T., (1992), *Gestion des ressources humaines. Du modèle traditionnel au modèle renouvelé*, Montréal, Presse de l'Université de Montréal.

GUEST D.E. (1987), « Human Resource Management and Industrial Relations », *Journal of Management Studies*, Vol. 24, n° 5, pp. 503-521.

GUEST D.E, PECCEI R. (1994), « The Nature and Causes of Effective Human Resource Management », *British Journal of Industrial Relations*, Vol. 2, pp. 219-242.

GUTHRIE J. (2001), « High-involvement work practices, turnover, and productivity: evidence from New Zealand », *Academy of Management Journal*, vol. 44, no 1, pp. 180-190.

GUTHRIE J., SPELL C. et NYAMORIO. (2002), « Correlates and Consequences of High Involvement Work Practices : The Tole of Competitive Strategy », *International Journal of Human Resource Management*, 13(1), 183-197.

IGALENS J., (1996), « Préface : Tous DRH : la logique du partage de la fonction », in *Tous DRH*, sous la direction de JM PERETTI, 1^{ère} édition, Paris, Les éditions d'Organisation, pp. 19-26.

IGALENS J., TAHRI N. (2012), « Perception de la RSE par les salariés : construction et validation d'une échelle de mesure », *Revue de Gestion des Ressources Humaines*, n° 83, janvier, pp. 3-19.

LAWLER E.D, ULRICH D. (2008), *Talent : Making People your Competitive Advantage*, San Francisco : Jossey-Bass.

LAWLER E., MOHRMAN G., LEDFORD JR. (1992), *Employee Involvement and Total Quality Management*, San Francisco Jossey-Bass.

LAWLER E. (1986), *High-Involvement Management*, San Francisco : Jossey-Bass.

PLANE J-M. (2000), « The Ethnomethodological Approach of Management. A New Perspective on Constructivism Research », *Journal of Business Ethics*, Vol. 26, n° 3, August, pp. 233-243.

TICHY N., FOMBRUN C., DEVANNA M., (1982), « Strategic Human Resource Management », *Sloan Review Management*, Vol. 23, N° 2, pp. 47-61.

ULRICH D., BROCKBANK W. (2010), *Création de valeur pour l'entreprise*, Bruxelles, De Boeck.

ULRICH D. (1996), *Human Resources Champions*, Harvard Business School Press.

WOOD S. (1999), « Getting the Measure of the Transformed High-Performance Organization », *British Journal of Industrial Relations*, vol. 37, no 3, pp. 391-417.

COMITE D'ORGANISATION DU CONGRES AGRH 2015 DE MONTPELLIER

Coordination scientifique : Jean-Michel PLANE (Président du Comité Scientifique), Alain BRIOLE, Jean-Pierre NEVEU, Florence NOGUERA

Direction de l'équipe organisatrice : Michelle DUPORT, Florence NOGUERA, Jean-Michel PLANE

Membres du comité d'organisation :

Sophia BELGHITI-MAHUT, Adda BENSLIMANE, Xavier BORG, Alain BRIOLE, Isabelle BORIES-AZEAU, Laurence DREYFUSS, Claude FABRE, Fathia FORT, Marion HUGOUNENC-RAMBIER, Luc JANICOT, Zineddine KHELFAOUI, Frank LASCH, Anne LOUBES, Jean-Pierre NEVEU, Catherine PEYROUX, Natacha PIJOAN, Sylvie RASCOL, Azziz SWAHLI, Najoua TAHRI, Boris TRONC

CALENDRIER

Date limite de dépôt des intentions : 1^{er} mars 2015

Date limite de soumission des communications : 15 mars 2015

Il est également possible de proposer des projets de **symposiums**.

Quatre prix seront remis à l'occasion du congrès : prix de la meilleure communication, prix du meilleur papier « jeune chercheur », prix du meilleur cas de GRH, prix de la meilleur recension.

- Pour toute information complémentaire consulter le site Internet de l'AGRH : www.agrh2015.fr
- Contact : CongresAGRH2015@univ-montp3.fr

NORMES DE SOUMISSION DES COMMUNICATIONS :

Le nombre maximal de caractères est de 45.000 (Outils/statistiques/espaces compris).

Format de papier -> 21 cm x 29,7 cm (A4)

Marges -> 2,5 de chaque côté

Interligne -> Simple

Corps du texte -> Times New Roman 12, espacement avant 6pt et après 0 pt, justifié

TITRE 1 : TIMES NEW ROMAN 14, GRAS ET PETITES MAJUSCULES, ESPACEMENT AVANT ET APRES 12 PT, CENTRE

Titres des parties : 3 niveaux maximum à numéroter (1., 1.1, 1.1.1)

Titre 2 : Times New Roman 14, gras, espacement avant et après 12pt, alignement à gauche, paragraphe solidaire

Titre 3 : Times New Roman 13, gras et italique, espacement avant et après 6 pt, alignement à gauche, paragraphe solidaire.

Titre 4 : Times New Roman 12, italique, espacement avant et après 6pt, alignement à gauche, paragraphe solidaire

Référence dans le texte : (Durkheim, 1934, p. 35)

Bibliographie : Inclure toutes les références dans un classement alphabétique en fin de document.

Ouvrage :

Durkheim E. (1934), *The Division of Labor Society*, London, Macmillan.

Articles dans une revue, dans un congrès ou dans un ouvrage collectif :

Chandler A. (1992), « Organizational Capabilities and the Economic History of the Industrial Enterprise », *Journal of Economics Perspectives*, vol. 6, n°3, p. 79-100.