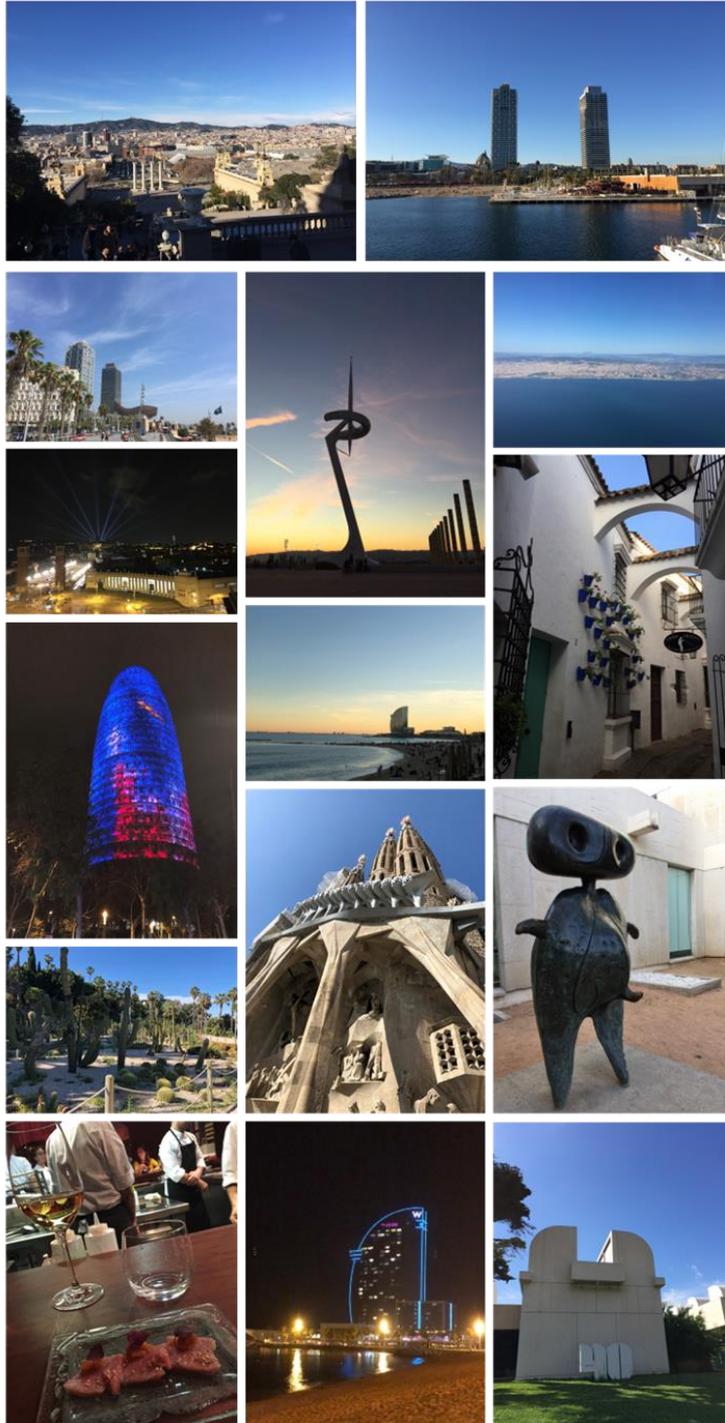


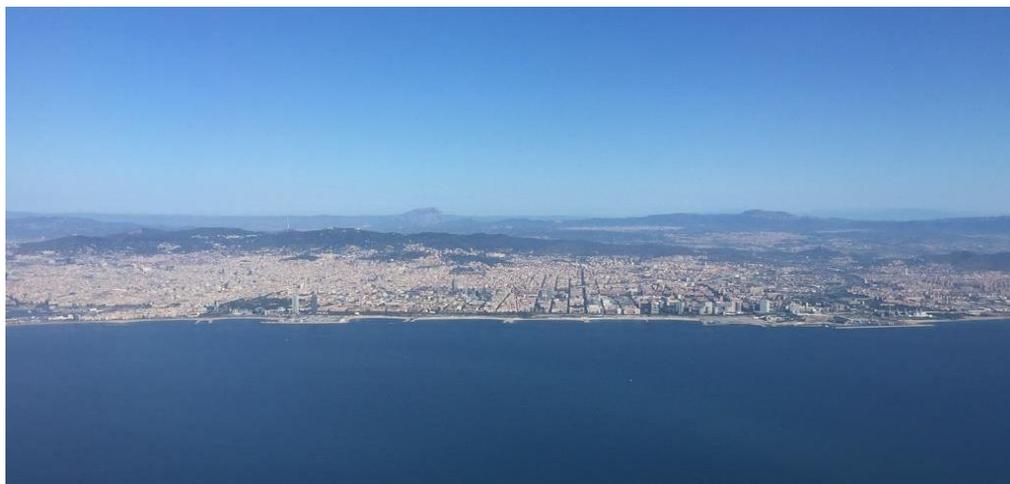
35^{ème} Congrès de l'AGRH
Barcelone, 23, 24 et 25 octobre 2024

**Entre fragmentation et hybridation des mondes du travail
quelle(s) GRH demain ?**



35^{ème} Congrès de l'AGRH
Barcelone, 23, 24 et 25 octobre 2024

**Entre fragmentation et hybridation des mondes du travail
quelle(s) GRH demain ?**



Appel à communication AGRH 2024

Ce 35^{ème} congrès vise à explorer les défis et les opportunités liés à l'évolution des pratiques de gestion des ressources humaines dans un contexte en constante mutation. Ce congrès sera l'occasion de rassembler à Barcelone, ville présentée comme la Silicon Valley Européenne, capitale cosmopolite de la région espagnole de Catalogne et du modernisme, des chercheurs afin de stimuler les débats et les échanges sur les enjeux liés à la profonde transformation du paysage professionnel marqué par la fragmentation et l'hybridation des mondes du travail.

Ces changements sont le fruit de l'émergence de nouvelles formes d'emploi, des avancées technologiques et de l'interconnexion croissante entre différents secteurs d'activité. D'une part, la fragmentation des mondes du travail se traduit par l'émergence de formes d'emploi atypiques, telles que le travail indépendant, les contrats à durée déterminée, le travail à distance, la mise en place du temps partagé, du portage salarial et le développement des plateformes numériques de travail. Cette diversification des formes d'emploi pose des défis en termes de gestion des talents, de formation, de développement des compétences et de management des ressources humaines. D'autre part, l'hybridation des mondes du travail qui résulte de l'interconnexion croissante entre différents secteurs d'activité, tels que la technologie, l'intelligence artificielle et l'automatisation, exige une gestion agile des équipes multidisciplinaires et une collaboration intersectorielle accrue. Par exemple, l'hybridation poussée par les évolutions technologiques, l'usage croissant de l'intelligence artificielle et de la robotisation, ont conduit à une profonde transformation des métiers de la santé.

Face à ces évolutions, il est primordial de repenser les approches traditionnelles afin de relever les défis posés par cette nouvelle réalité : la GRH doit s'interroger sur son positionnement, ses pratiques innovantes et son rôle dans la création d'un monde du travail durable. Comment la GRH de demain peut-elle s'adapter à cette fragmentation et à cette hybridation ? Une approche plus flexible qui met l'accent sur l'employabilité plutôt que sur l'employeur est-elle une solution ? Comment penser la fidélisation des salariés dans ce cadre ? Comment la GRH de demain peut-elle favoriser la diversité, la coopération et l'innovation en encourageant les échanges de connaissances et la mobilité professionnelle ?

L'hybridation est de manière générale une forme nouvelle, intermédiaire ou une synthèse de formes préexistantes des organisations. L'hybridation des mondes du travail est un objet complexe à cerner, c'est un « objet protéiforme » dans le sens où il n'y a pas une unique gestion des ressources humaines. Pour appréhender cet objet, nous vous proposons quatre questionnements :

1. Le positionnement de la GRH de demain et son leadership :

La première sous-question que ce congrès souhaite explorer concerne le positionnement de la GRH de demain et son leadership. Comment les professionnels des ressources humaines peuvent-ils s'adapter à la fragmentation et à l'hybridation des mondes du travail ? Quels rôles doivent-ils jouer pour accompagner ces transformations ? Comment peuvent-ils contribuer à façonner une culture d'entreprise axée sur l'agilité, l'innovation et la collaboration ? Nous encourageons les chercheurs à présenter leurs travaux sur les nouvelles compétences et les nouvelles approches de leadership nécessaires pour relever ces défis. Quelles nouvelles formes de rapport au travail ? Comment se pose la question du sens au travail dans un contexte de fragmentation et d'hybridation ? Quels impacts sur l'identité professionnelle ? Comment développer une culture d'entreprise lisible et cohérente dans un contexte d'hyperfragmentation du travail ?

2. Innovations dans les pratiques RH de demain :

La deuxième sous-question invite les chercheurs à réfléchir aux innovations nécessaires dans les pratiques de GRH de demain. Comment la GRH peut-elle intégrer les formes d'emploi atypiques, telles que le travail indépendant et le travail à distance ? Quelles sont les meilleures stratégies pour développer et maintenir l'employabilité des travailleurs dans un contexte de fragmentation des carrières ? Comment les nouvelles technologies peuvent-elles être utilisées pour améliorer les processus de recrutement, de formation et de développement des compétences ? Nous encourageons les contributions sur les pratiques novatrices de GRH qui favorisent l'adaptabilité et la flexibilité. Quelles réponses organisationnelles dans un contexte de fragmentation et d'hybridation des mondes du travail ? (Entreprise libérée, holocratie, etc.). Quelle place pour le management de proximité dans ce cadre (posture, tensions de rôles, etc.) ? Quelles démarches pour alimenter la prospective des métiers, des compétences et du travail ?

3. Mesures d'impacts possibles en GRH dans un monde "sustainable" :

La troisième sous-question met l'accent sur les mesures d'impacts possibles en GRH dans un monde "sustainable". Comment la GRH peut-elle contribuer à la création de conditions de travail saines et équitables ? Quels sont les leviers permettant de promouvoir la diversité et l'inclusion dans les organisations ? Comment la GRH peut-elle soutenir les initiatives de développement durable et responsable ? Les chercheurs sont encouragés à présenter leurs études sur l'impact des pratiques de GRH sur la satisfaction des employés, la rétention des talents et la performance organisationnelle dans un contexte de durabilité. Quels contours pour une GRH « décarbonée » ? Comment repenser les termes du contrat psychologique liant le salarié à l'employeur ? Quels impacts des nouvelles formes de travail sur la santé et la qualité de vie au travail ? Quels enjeux éthiques posent l'usage des nouvelles technologies en matière RH ?

4. Nouvelles grilles de lecture théoriques pour mieux saisir ce phénomène de fragmentation et d'hybridation du travail :

La quatrième sous-question souhaite inciter les chercheurs à réfléchir aux nouvelles grilles de lecture dans ce contexte en mutation. Comment appréhender la fragmentation, l'hybridation et la digitalisation des mondes du travail ? On pourra discuter sur les perspectives théoriques, transdisciplinaires - ou non - à développer. De la même manière on peut s'interroger sur les méthodologies de recherche permettant d'avoir accès à l'expérience vécue des salariés confrontés à cette fragmentation et hybridation des mondes du travail.

Bibliographie Indicative :

Anderson Carol EM. (2018), *Leading an HR Transformation: A Practical Roadmap for Aligning People Strategies to Business Results*, Society For Human Resource Management; 1er édition.

Anderson D., Anderson L. (2010) *Beyond Change Management: How to Achieve Breakthrough Results Through Conscious Change Leadership* (English Edition) 2e Édition. Pfeiffer, Wiley Imprint.

Autissier D., Johnson K. Métais-Wiersch E. (2018), *Du changement à la transformation*. Dunod.

Barrett (2017), Les différences entre Changement, Transformation et Evolution selon Barrett, adapté par Changement, transformation et évolution – Arcileo.

Hall, J., Johnson, S., Wysocki, A. & Kepner, K. (2002). Transformational leadership: the transformation of managers and associates. Retrieved August 3, 2006, from <http://edis.ifas.ufl.edu>

Jullien (2009), Les transformations silencieuses, Editions Grasset.

Rondeau, A. (1994). "La transformation organisationnelle : ce qui en influence la réussite", Montréal, HEC Montréal, Centre d'études en transformation des organisations, cahier de recherche.

Réal J. (Dir.), Rondeau A., Luc D., (2002) *Transformer l'organisation*, Editeur Gestion.

Van de Ven, A. H. et M. S. Poole (1995). "Explaining Development and Change in Organizations", *Academy of Management Review*, vol. 20, n° 3, p. 510-540.

Yeung A., Ulrich D. (2019), *Reinventing the Organization: How Companies Can Deliver Radically Greater Value in Fast-Changing Markets*, Harvard Business Review Press.

Neuf prix seront remis à l'occasion du 35^{ème} congrès de l'AGRH Barcelone 2024 :

- prix de la meilleure communication,
- prix de la meilleure communication « jeune chercheur »,
- prix du meilleur cas AGRH-REFERENCE RH de GRH et de l'innovation pédagogique dans le thème du congrès,
- prix du meilleur cas AGRH de GRH et de l'innovation pédagogique
- prix du meilleur évaluateur
- prix de la meilleure communication atelier doctoral et eDbA
- Les trois prix des thèses, AGRH-FNEGE, AGRH- Didier Retour et AGRH-EDBA, seront également remis lors de ce congrès.

Une sélection des meilleures communications sera publiée dans la revue @grh.

Langue des communications : français, anglais et espagnol.

Les communications respecteront les normes de présentation détaillées sur le site du congrès.

Tracks et symposiums

Les propositions de communication se feront dans le cadre du thème de l'AGRH et s'intégreront dans le cadre d'ateliers classiques ou de tracks. Les tracks sont des sessions thématiques de l'AGRH d'une demi-journée à une journée. **La date limite de dépôt de projet de track est le 20 janvier 2024.**

Les tracks proposés devront être en lien avec la thématique générale du congrès. Il est également possible de proposer des projets de symposiums. Les symposiums visent à développer les échanges avec le monde socio-économique. Ce format consiste aussi à favoriser des sessions dédiées à une thématique

commune à travers la proposition concertée de plusieurs communications articulées autour d'un sujet novateur, important, émergent ou d'actualité. **La date limite de dépôt de projet de symposium est le 7 juillet 2024.**

Atelier doctoral

L'AGRH organisera une journée doctorale à l'occasion de son congrès annuel, le mercredi 23 octobre 2024. Cette journée permettra aux doctorantes et aux doctorants de présenter l'avancement de leurs travaux de thèse afin d'obtenir des retours de la part de membres de l'AGRH expérimentés de l'association. Ils sont conseillés en particulier pour les 1^{ère} et 2^{ème} année de thèse. Ces ateliers doctoraux sont ouverts également aux doctorantes et doctorants en DBA. **La date limite de dépôt des communications le 10 Juin 2024.**

Voir les informations sur la note de cadrage sur le site de l'agrh.

Déroulement du congrès de Barcelone

Le congrès aura lieu à Barcelone les **23, 24 et 25 octobre 2024**

Nous invitons les chercheurs à soumettre leurs contributions originales pour nourrir les réflexions sur le positionnement de la GRH de demain, les innovations dans les pratiques RH et les mesures d'impacts possibles en GRH dans un monde durable.

Nous sommes impatients de vous accueillir à Barcelone et de partager ensemble des perspectives novatrices pour façonner l'avenir de la GRH.

Calendrier

- Date limite de dépôt des projets de tracks : **20 janvier 2024**
- Date limite de dépôt des communications : **31 Mars 2024**
- Date de retour des évaluations aux auteurs : **10 Juin 2024**
- Date limite de dépôt des communications définitives avec les modifications demandées: **9 juillet 2024**
- Date limite de dépôt des propositions de communications à un atelier doctoral : **10 Juin 2024**
- Date limite de dépôt des études de cas : **16 juin 2024**
- Date limite de dépôt des projets de symposiums : **7 juillet 2024**

Normes de soumission, dépôt, évaluation : <https://agr2024bcn.sciencesconf.org>

Comité scientifique

Isabelle BARTH ; Sophia BELGHITI-MAHUT ; Chafik BENTALEB ; Charles Henri BESSEYRE DES HORTS ; Marc BONNET ; Isabelle BORIES-AZEAU ; Frank BOURNOIS ; Franck BRILLET ; Jérôme CHABANNE- RIVE ; Françoise CHEVALIER ; Nathalie COMMEIRAS ; Éric DAVOINE ; Miguel DELATTRE ; Hugo GAILLARD ; Catherine GLEE ; Judith GLIDJA ; Anne GOUJON-BELGHIT ; Benoît GRASSER ; Amaury GRIMAND ; Jocelyn HUSSER ; Jacques IGALENS ; Alice LEFLANCHEC ; Richard MAJOR ; Jean-Paul MAMBOUNDOU , Astrid MULLENBACH ; Florent NOEL ; Florence NOGUERA ; Ewan OIRY ; Sébastien PAYRE ; Jean-Marie PERETTI ; Jean-Michel PLANE ; Gwénaëlle POILPOT- ROCABOY ; Alexis ROCHE ; Sylvie SAINT-ONGE ; Aline SCOUARNEC ; François SILVA ; Laurent TASKIN ; Maurice THEVENET ; Patrick VALÉAU ; Catherine VOYNNET-FOURBOUL.

Comité d'organisation

Bruno COHANIER ; Isabelle BERASATEGUI ; Ferràn VELASCO-MORENO

Contact : AGRH2024BARCELONA@GMAIL.COM