

35e Congrès annuel de l'Association Francophone de Gestion des Ressources Humaines

**Barcelone
du 23 au 25 octobre 2024**

« Entre fragmentation et hybridation des mondes du travail, quelles GRH demain ? »

AGRH

Track : GRH, RSE, TERRITOIRES ET DYNAMIQUES COLLABORATIVES

GRT : Territoire, RSE, InnovationS

Animatrices du track :

**Clara Aoun, Université de Caen
Gaëlle Angelergues, CNAM Paris
Cynthia Blanchette, EDC Paris
Juliette Evon, ESSCA - School of Management**

Le track « Territoire, RSE, InnovationS » s'intéresse à l'évolution de la GRH, que la crise écologique et sociale tend de plus en plus à questionner. Ce track positionne plus particulièrement ses réflexions sous un prisme territorial et/ou responsable.

Cette année, en lien avec le thème général du Congrès, le track invite à repenser les politiques, pratiques et processus de GRH à l'aune de l'émergence et du développement de nouvelles formes d'emploi atypiques, dues à la fragmentation et à l'hybridation des mondes du travail, pouvant également conduire à penser l'employabilité de façon multi parties prenantes (Blanchette, 2022). Aussi, face aux défis que ce phénomène suscite, le territoire constitue une nouvelle scène d'action pour proposer de nouvelles modalités de management RH, voire devenir une nouvelle partie prenante pour l'organisation (Uzan *et al.*, 2017). La GRH responsable représente également un levier de durabilité de l'emploi.

Aussi, la gestion territoriale des talents, de l'emploi, des compétences, et plus globalement de management des ressources humaines peuvent s'envisager à une échelle collective, sur le territoire, pour se prémunir de la fragmentation de l'emploi : expérimentation Territoire Zéro

Chômeur de longue durée (Retsin, 2023), Tiers-lieu territorial d'emploi (Angelergues & Condomines, 2023). Le niveau collectif permet également de favoriser la construction de dispositifs et réponses innovantes sur le territoire, pour améliorer l'attractivité et la fidélisation des talents (Evon & Mazzilli, 2023).

En amont, les facteurs de coopération inhérents à la mise en œuvre d'un projet de territoire durable reposent en partie sur l'acceptabilité sociale du projet par les parties prenantes (Régent *et al.*, 2023). En aval, la participation à un projet de territoire durable développe des compétences individuelles, collectives et organisationnelles. Leur management et leur évaluation, en matière de développement durable, trouvent récemment un référentiel normatif qui accompagne ces initiatives (Marcandella, 2023). Aussi, la mise en œuvre d'une GRH durable peut s'envisager à l'échelle territoriale, sous l'égide d'une action collective initiée par l'écosystème territorial (Aoun, 2023). A l'échelle individuelle, le déploiement d'une GRH durable, notamment dans les PME, nécessite un processus de changement organisationnel complexe, dont l'enjeu reste la pérennisation de telles démarches (Defélix, 2023).

L'enjeu des transformations organisationnelles (Defélix, 2023), inter-organisationnelles (Evon & Mazzilli, 2023) ou impliquant de multiples parties prenantes (Régent *et al.*, 2023) représentent un enjeu pour renforcer le sens au travail des collaborateurs (Nande *et al.*, 2023), élément de la GRH durable.

De ce fait, dans ce track, nous souhaitons aborder différentes facettes des liens entre GRH, territoire, RSE, innovations, en traitant des transformations de la GRH. Aussi, différentes questions se posent :

- ***Quel rôle peut jouer le territoire dans la création d'un monde du travail durable et/ou responsable ?***
- ***Comment penser une GRH responsable en réponses aux mutations de l'emploi ?***
- ***Comment la coopération (intra-organisationnelle, inter-organisationnelle ou multi-parties prenantes) peut-elle être favorisée ?***
- ***Quelle(s) forme(s) d'innovation(s) RH le territoire est susceptible d'apporter ?***
- ***Dans un contexte de fragmentation et d'hybridation de l'emploi, comment le territoire peut contribuer à redonner du sens au travail ?***
- ***Comment les dynamiques partenariales inter-organisationnelles et inter-sectorielles peuvent-elles réduire les problématiques d'employabilité, d'employeurabilité et d'attractivité pour les entreprises et le territoire ?***

Toute autre proposition de questions en lien avec la GRH, le territoire, la RSE et les innovations dans ce domaine sont les bienvenues.

Références bibliographiques

Angelergues, G., & Condomines, B. (2023). Du tiers employeur au tiers-lieu territorial d'emploi ? Le groupement d'employeurs. *Annales des Mines – Gérer et Comprendre*, (154), 22-32.

Aoun, C. (2023). Le territoire : un levier de développement de la RSE pour les TPE-PME. 34^è Congrès de l'AGRH, Ajaccio.

Blanchette C. (2022). La gestion de l'employabilité des grandes entreprises : une responsabilité partagée entre le salarié, le manager et la DRH, *Management et Sciences Sociales*, N°33. p.47-63

Bories-Azeau, I., Loubès, A., & Estève, J. M. (2008). Emergence d'une GRH territoriale et réseau inter firmes. *Congrès de l'AGRH*, DAKAR, janvier 2008.

Commeiras N., Fabre C., Loose F. & Loubès A. (2022). *Le sens au travail : Enjeux de gestion et de société* . Editions EMS.

Defélix, C., Mazzilli, I., Retour, D., & Picq, T. (2009). Piloter les projets d'innovation au sein des pôles de compétitivité: des leviers managériaux et humains. *Finance Contrôle Stratégie*, 12(4), 85-113.

Evon, J. et Mazzilli I. (2023). *Soutenir le déploiement d'un projet territorial par le management des talents à l'échelle régionale : enjeux, difficultés et perspectives*. 34^è Congrès de l'AGRH, Ajaccio.

Evon J. (2022). Le projet territorial, révélateur de compétences opérationnelles pour le territoire. *Revue française de gestion*, 48(303), 11-34.

Loubès, A., Bories-Azeau, I., Defelix, C. (2021). Territoire et GRH : question ancienne, approche récente. *Les grands courants en Gestion des Ressources Humaines, (Beaujolin R. et Oiry E. Cood.) : Ed. EMS, Management et Société pp 315-334.*, 2021.

Marcandella, E., (2023). *La GRH au défi du management des projets territoriaux inter-organisationnels : une approche par la responsabilité sociétale territoriale*. 34^è Congrès de l'AGRH, Ajaccio.

Mazzilli, I., & Pichault, F. (2015). La construction des dispositifs de GRH territoriale : grille d'analyse et modalités du processus de traduction. *Management international/International Management/Gestión Internacional*, 19(3), 31-46.

Retsin C. (2023). *La résilience d'un territoire au prisme d'une expérimentation co-construite*. 34^è Congrès de l'AGRH, Ajaccio.

Nande F., Weber ML., Bouchet S., Loup P (2023). La raison d'être des organisations, levier de sens au travail : proposition d'un modèle adapté de l'Ikigai. 34^è Congrès de l'AGRH, Ajaccio.

Uzan O., Bonneveux, E., Bories-Azeau, I., Condomines, B., Delattre, M., Houessou, B., Hulin, A., Loubes, A., & Raulet-Croset, N. (2017). *De la GRH instrumentale à la GRH partenariale : L'impact des stratégies territoriales*. *Revue de gestion des ressources humaines*, 103(1), 20-39.