



## 29<sup>ème</sup> CONGRÈS AGRH À LYON DU 29 AU 31 OCTOBRE 2018

### APPEL À COMMUNICATIONS

### EXPERIMENTATIONS LOCALES, CONTEXTUALISATION DES SOLUTIONS : Pour aligner une Gestion des Ressources Humaines avec la métamorphose des organisations...

Dans tous les domaines auxquels la Gestion des Ressources Humaines contribue, un nouveau régime d'action apparaît nécessaire.

Il privilégie les expérimentations locales, au plus près de la réalité de l'entreprise, en tant que communauté humaine de travail, il valorise la qualité contextuelle des solutions mises en œuvre.

Les tensions sociales, économiques mais aussi environnementales qui traversent les modèles de développement de nos sociétés appellent ardemment de nouvelles réponses en management.

Elles engendrent et procèdent en retour d'une période de recompositions multiples, potentiellement déstabilisatrice pour toute la société, mais aussi d'innovations intensives.

Des débats sont ouverts mais les avancées, politiques, théoriques, pratiques semblent bien timides, en particulier pour les praticiens, confrontés à des enjeux qu'ils disent peiner à formuler, conscients du fait qu'ils doivent faire évoluer les conditions mêmes d'analyse de ces enjeux.

Alors, comment faire ?

#### Calendrier :

- > **11 octobre 2017** : appel à communications
- > **15 février 2018** : date limite d'envoi des intentions de communications, avec résumé
- > **3 avril 2018** : ouverture de l'accès à la plateforme pour le dépôt des communications date limite d'envoi le 15 avril
- > **18 mai 2018** : Envoi aux auteurs des réponses du Comité Scientifique
- > **15 juin 2018** : date limite de réception des textes avec les modifications demandées
- > **29-31 octobre 2018** : congrès

#### Normes de soumission :

Les communications devront être anonymes (format pdf)  
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 12pt, 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 14pt, gras, espacement avant et après 12pt, alignement à gauche, paragraphe solidaire
- > **Titre 3** : Times New Roman 13pt, gras et italique, espacement avant et après 6pt, alignement à gauche, paragraphe solidaire.
- > **Titre 4** : Times New Roman 12pt, 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.

Avec une ambition : ne pas hésiter à déconstruire l'horizon du TINA – there is no alternative - ; se défier des 'mots' pour mieux se ressaisir (enfin) des 'choses' et aller chercher, décrire, documenter les issues possibles au plus près des situations de travail et de gestion, en caractérisant leurs contextes spécifiques. « *Tout ce qui est simple est faux, tout ce qui est compliqué est inutilisable* » (Paul Valéry). Pour naviguer entre ces écueils du faux et de l'inutilisable, nous proposons d'ouvrir deux voies complémentaires pour explorer les métamorphoses possibles de la GRH :

1 - Repartir du réel, comme point d'appui central pour concevoir l'action, quand les situations de travail et de gestion sont de plus en plus singulières, que l'aléa est la règle et que la diversité des acteurs et des groupes se renforcent.

2 - Se saisir de l'ambition exprimée par les réformes actuelles du code du travail, pour produire des connaissances sur des nouveaux compromis sociaux.

Afin d'alimenter les réflexions sur ces deux voies, le 29<sup>ème</sup> congrès de l'AGRH invite à éclairer les questions suivantes :

- Quelles pratiques de GRH réellement innovantes pouvons-nous observer dans les organisations ? Qu'est-ce qui en fonde le caractère innovant ?
- Quelles innovations disruptives pouvons-nous analyser ?
- Quelle place pour une « GRH hors les murs » et un maillage réseaux et territoires ?
- Alors que l'avenir de l'emploi et du travail sous l'effet notamment de la révolution numérique, du transhumanisme, des robots et de l'intelligence artificielle donne lieu à des pronostics quantitatifs et qualitatifs très radicaux, à quoi pourrait ressembler une GPEC métamorphosée ?

Les propositions pourront s'orienter vers la perspective d'intégrer la dimension temporelle des changements, d'outiller les organisations, à adopter des postures compréhensives et critiques, à prendre du recul, à oser réflexivité et expérimentation pour tester de nouveaux équilibres.

**Au plaisir de vous accueillir à Lyon.**

**« On joue mieux avec un ballon gonflé », et si c'était vrai aussi en GRH ?**



**Acte de candidature**

Les intentions de candidature et les textes complets des communications sont à envoyer sur : [agrh2018.sciencesconf.org](mailto:agrh2018.sciencesconf.org)

Pour plus d'information sur le 29<sup>ème</sup> congrès de l'AGRH à Lyon, consultez le site : [www.agrh2018.fr](http://www.agrh2018.fr)

## Comités de pilotage :

**Présidence du Comité Scientifique :** Aline Scouarnec, Marc Bonnet, Charles Henri Besseyre des Horts, Jacques Igalens, Florence Noguéra.

**Coordination du Comité d'Organisation :** Pascale Levet, Jérôme Rive et Marc Valax avec l'aide des membres du Groupe RH du Centre de recherche iaelyon Magellan et du service Communication de l'iaelyon.

- Quels nouveaux systèmes d'action (acteurs, processus, objets) les fonctions RH peuvent-elles expérimenter pour retrouver une contribution positive à la performance globale des entreprises ?
- Hyper connexion, hyper sollicitation, dispersion, ... la liste des nouveaux maux du travail, dans le sillage de la révolution numérique, est longue. Ce qui n'empêche pas la GRH de digitaliser outils et démarches pour impulser de nouveaux usages de régulation et de participation. Quels (bons) exemples de pratiques d'entreprises analyser pour défricher ces questions ?
- La négociation sociale est réputée devoir se rapprocher des situations locales, au plus près de l'activité et des collectifs de travail. Quelles sont les expériences disponibles qui présentent un réel potentiel d'innovation et de transférabilité ?
- S'extraire de la fatalité, trouver des repères pour un monde, sinon meilleur, du moins plus vivable est une nécessité. Comment rapprocher le temps de l'appréciation de la performance du temps plus long des nouveaux apprentissages ou encore du temps de la transformation globale des organisations ?