

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

Corse, 25-27 Octobre 2023

« GRH : Défis, Territoires & Acteurs »

AGRH

TRACK 6 :

« Territoire, RSE et InnovationS »

GRT RH-TRIS : Territoires, Réseaux, InnovationS

Animateurs du track :

Clara Aoun, Université de Caen
Gaelle Angelergues, Cnam Paris
Cynthia Blanchette, EDC Paris
Juliette Evon, ESSCA

Contact : Juliette.EVON@essca.fr

Ce track questionne la complexité des situations de crises sociales et écologiques rencontrées au niveau territorial (Loubès et al., 2021), mais également celles liées à l'émergence de nouvelles formes d'échanges et de coopérations (Angelergues et Condomines, 2022 ; Aoun, 2021 ; Evon, 2022). Confrontées à ces crises et questionnées par la RSE, thématique grandissante en ressources humaines (Blanchette, 2022), les entreprises tentent de s'adapter. Pour ce faire, elles mobilisent différents moyens (innovations managériales, projets interorganisationnels) et le territoire, partie prenante, peut participer à cette orientation vers la RSE, qui réinvente les relations. De ce fait, dans ce track, nous souhaitons aborder différentes facettes des liens entre GRH, Territoire, RSE et InnovationS, en traitant des transitions écologiques et sociétales, des transformations des entreprises, de l'employabilité/employeurabilité, tout en se positionnant du côté des entreprises et de leurs parties prenantes. Ainsi, différentes questions se posent :

Face à l'émergence de nouvelles formes d'organisations territoriales, quel rôle la GRH peut-elle jouer pour accélérer la transition écologique et sociétale ? :

- Quelles places, quels apports pour les individus et les parties prenantes dans les projets coopératifs ? avec quelles pratiques managériales responsables ?
- Quelle prise en compte de l'évolution du besoin d'emplois et de compétences pour la transition / soutenabilité des territoires et de l'employabilité ?
- Quels processus de mise en commun (« commoning ») adopter pour les activités liées à la formation, aux emplois et au développement des compétences par les organisations ?

Au-delà des « transformations » digitales, managériales, un nombre croissant d'entreprises souhaitent se « réinventer », mais de quelles manières et par quels moyens ? :

- Dans cette quête de sens, comment le territoire peut-il impulser des innovations managériales responsables ? et quelles sont les conditions d'une GRH-Territoriale responsable ? Comment le territoire peut opérationnaliser cette transformation individuelle et organisationnelle ?
- Comment une orientation RSE peut-elle générer une employabilité responsable ? Peut-elle être partagée entre les parties prenantes ?
- Le territoire peut-il soutenir l'employeurabilité et l'attractivité des organisations ? L'amplification du Dialogue Social Territorial (DST) est-elle une condition de l'employeurabilité des territoires ? par quels dispositifs ?

Quelles innovations organisationnelles peuvent favoriser l'harmonie et l'adéquation entre demandeurs d'emploi, employés, recruteurs, GRH sur les territoires en situation de crises ? :

- Comment les actions collectives contribuent-elles à satisfaire les nouvelles attentes au travail des collaborateurs ? Quel(s) rôle(s) jouent les parties prenantes des entreprises pour améliorer la qualité de vie, le bien-être, sur le territoire et au travail ?
- Comment les différents acteurs du territoire s'organisent-ils pour faire face à l'inadéquation spatiale des compétences (“spatial skills mismatch”) ?
- Face aux difficultés des entreprises, quelles sont les pratiques alternatives pour recruter sur les territoires ? comment développer l'employabilité des collaborateurs et des personnes en recherche d'emploi ?

La GRH face aux crises sociétales à horizon 2050, quelles approches prospectives ?

- Marque employeur/marque employeur territoriale, attractivité territoriale et des organisations : quel(s) lien(s) et quelle(s) initiative(s) pour répondre aux mutations qui impactent/raient le monde du travail ?

- Quel(s) rôle(s) jouerait le territoire pour faire émerger et accompagner les nouvelles formes de travail (accompagnement, programmes, infrastructures, fablab, espace co-working, ...) ? comment faire travailler local et travailler local ?

Toute autre proposition de questions en lien avec la GRH, le territoire et la RSE est bienvenue.

Références bibliographiques indicatives

Angelergues, G., & Condomines, B. (2022). La coopération au cœur des groupements d'employeurs : de l'instrumentalisation à la co-construction responsable du territoire. *Revue d'Economie Régionale Urbaine*, (4), 535-561.

Aoun, C. (2021). Le développement de l'employabilité sur le territoire : visions prospectives sur les métiers en tension : cas des services à la personne (Doctoral dissertation, Normandie).

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*, (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.

Calamel, L., Défelix, C., & Pichault, F. (2016). Les pôles de compétitivité, des formes organisationnelles aptes à innover en gestion des ressources humaines ?. *Management international/International Management/Gestión Internacional*, (4), p. 146-157.

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*, (4), p. 85-113.

Defélix, C., Dégruel, M., Le Boulaire, M., & Retour, D. (2013). Élargir la gestion des ressources humaines aux dimensions du territoire : quelles réalités derrière les discours?. *Management Avenir*, (1), p. 120-138.

Dundon, T., & Wilkinson, A. (2018). HRM in Small and Medium-Sized Enterprises (SMEs). In *Strategic HRM: Research and Practice in Ireland*, p. 1-32.

Evon, J. (2022). Le projet territorial, révélateur de compétences opérationnelles pour le territoire. *Revue française de gestion*, (303), p. 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 p. 315-334., 2021.

Marcandella, E., & Mazzilli, I. (2021). Vers des territoires inclusifs : qui sont les acteurs mobilisés dans le processus de collaboration intersectorielle pour un emploi durable?. *Relations industrielles/Industrial Relations*, (4), p. 792-817.

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/Gestìon Internacional, (3), p. 31-46.

Mazzilli, I., Defélix, C. (2023) Le travail collaboratif au cœur de la Gestion Prévisionnelle des Emplois et Compétences Territoriale : quels effets qualitatifs émergents?. Management international = International management = Gestìon internacional, (A paraître)

Calendrier

- > Date limite de dépôt des communications : **Vendredi 31 Mars 2023**
- > Date de retour des évaluations aux auteurs : **Vendredi 12 Mai 2023**
- > Date limite de dépôt des communications définitives avec les modifications demandées : **Vendredi 9 Juin 2023**

Normes de soumission, dépôt, évaluation : <https://agr2023.sciencesconf.org>