

Editorial

La période automnale a été marquée par notre congrès annuel organisé cette année à Marrakech. Consacrée à la redoutable question du management durable et bienveillant, l'édition 2012 fut à tout point de vue un succès. Un succès d'abord en termes de participants. Plus que jamais le membership est une dimension essentielle pour la vitalité de notre association et son renouvellement. Nous sommes désormais **886 adhérents !**

En second lieu, le congrès a aussi été l'occasion de renouveler le bureau dont on peut se réjouir de sa féminisation croissante et de l'implication de nouveaux collègues. Cela dit, l'essentiel est aussi dans la capacité du bureau de discuter et de débattre sereinement des grandes questions qui animent la vie de notre association scientifique (classement des revues scientifiques en GRH, groupes de recherche thématiques, éthique et déontologie, etc.).

Concernant le congrès de Marrakech, il va sans dire qu'il a marqué à jamais **les 286 participants** tant par la qualité académique des échanges et des débats autour de la question de la bienveillance et du management des ressources humaines durable que de la convivialité ambiante dans cette ville magique. Plusieurs temps forts auront fait de l'AGRH Marrakech un grand moment de l'AGRH : une première journée, le mercredi consacrée aux ateliers thématiques, soit pour les GRT (8 groupes thématiques ont pu se réunir), soit pour la publication (plusieurs rédacteurs en chef de revue étaient présents et ont pu présenter les lignes éditoriales de leur revue) ou l'enseignement (des échanges sur l'enseignement en RH ont eu lieu et la collaboration entre l'AGRH et Référence RH a pu être valorisée). En parallèle, 23 doctorants ont pu présenter leur travail dans 7 ateliers doctoraux. Cette première journée ou plus exactement cette - avant-première - est devenue un rituel depuis l'AGRH Toulouse et semble satisfaire le plus grand nombre de nos adhérents. Le jeudi matin, l'ouverture officielle du Congrès s'est faite en présence de Monsieur Mohammed KNIDIRI, Président de l'Université Privée de Marrakech et des professeurs Jacques IGALENS (Toulouse Business School), Jean-Michel PLANE (Université de Montpellier), Chafik BENTALEB (Université Cadi Ayyad) et Aline SCOUARNEC (Université de Caen).

Une première table ronde, animée par Essaid BELLAL (Diorh) a permis à Frank BOURNOIS (Université Paris II, CEFDG), Brigitte DUMONT (France Télécom, ANDRH), Philippe CANONNE (Séphora, ANDRH) et Maurice THÉVENET (Cnam et ESSEC Business School) de débattre des enjeux d'un management durable et bienveillant. Ensuite et pendant les deux journées du jeudi et du vendredi, chercheurs et doctorants ont pu échanger au sein de 52 ateliers et de 4 symposiums. La clôture du Congrès a eu lieu en deux temps. Tout d'abord, une table ronde en présence de Mohammed KNIDIRI (Université Privée de Marrakech), Michel PARLIER (ANACT), Patrick STORHAYE (Flexity Conseil) et animée par Hassan CHRAIBI (INGEA et Université Cadi Ayyad de Marrakech) a permis de croiser les regards entre chercheurs et praticiens sur la bienveillance en donnant une tonalité marocaine. Puis, la conférence du Professeur Michel MAFFESOLI est venue clôturer ce XXII^e Congrès par un voyage philosophique et sociologique, cher à notre ami et collègue Michel, entre modernité et postmodernité où les thématiques de l'affect et de l'esthétique sont venues illustrées en quoi la bienveillance et le durable (au sens de - sustainable -) prenaient sens. Cette conclusion sur ces deux thèmes de l'esthétique et de l'affect résumait bien ce que nous avons vécu pendant ce congrès dans cette ville qui en est une incarnation parfaite. En effet, au-delà du menu que nous venons de rappeler, d'autres temps forts comme la soirée de gala au palais Soleiman et le convoi de 50 calèches entre autres resteront gravés dans les mémoires des participants. Encore merci aux organisateurs et en particulier à Chafik BENTALEB, Aline SCOUARNEC et Jacques IGALENS qui ont montré qu'il était possible de réussir une collaboration nord-sud de la Méditerranée. Un remerciement également se doit être rendu à l'ensemble des membres du comité d'organisation, particulièrement à Mohammed TISSIOUI (Université de Caen) mais aussi à Sami OUADRANI (Université de Caen) pour la gestion des communications avec Aline SCOUARNEC, à Doha Sahraoui (Université de Toulouse et Cadi Ayyad) et à Asmaa Farah (Université Cadi Ayyad) pour la gestion de l'organisation sur place à Marrakech aux côtés de Chafik BENTALEB. Un grand merci également à l'agence Across Morocco pour la qualité de ses prestations !

Nous pouvons également féliciter le comité d'organisation pour la qualité scientifique de ce Congrès. 249 communications ont été reçues au printemps dernier, et après un ou deux tours d'évaluations, 173 ont été

retenues, 154 figuraient dans le programme et finalement 141 ont été présentées et figurent dans les actes du Congrès sur notre site. Nous avons cette année décidé que : ne seront définitivement publiées dans les actes que les communications réellement présentées à Marrakech. Après une pré-sélection de 20 best papers, **3 ont été retenus pour publication dans notre nouvelle revue @grh**, dont le numéro 1 est sorti à Marrakech :

STYLE DE LEADERSHIP, LMX ET ENGAGEMENT ORGANISATIONNEL DES SALARIÉS :
LE GENRE DU LEADER A-T-IL UN IMPACT ?,
Sarah Saint-Michel et Nouchka Wielhorski

LE DÉVELOPPEMENT DE L'IMPLICATION ORGANISATIONNELLE PAR LA FORMATION EN ALTERNANCE,
UN IMPACT DURABLE SUR LE TURNOVER DANS LE MONDE DES SERVICES,
Antoine Pennaforte

LA SAGESSE POLYPHONIQUE : TROIS CAS DE PILOTAGE DE CHANGEMENT ORGANISATIONNEL
DANS DES ENTREPRISES D'AFRIQUE DE L'OUEST,
Rosaline Dado Worou

De plus, des prix ont été remis :

Félicitations aux lauréats :

Prix de la meilleure communication : Quelles actions « bienveillantes » pour l'emploi des seniors ? Le cas de 126 entreprises bretonnes par Natacha PIJOAN (Université de Rennes 1, CREM UMR CNRS C 62 11), Gwénaëlle POILPOT-ROCABOY (Université de Rennes 1, CREM UMR CNRS C 62 11) et Alain CHEVANCE (ARACT Bretagne).

Prix de la meilleure communication « jeune chercheur » : Le développement de l'implication organisationnelle par la formation en alternance, un impact sur le turnover dans le monde des services par Antoine PENNAFORTE (CNAM Paris, LISE).

Prix de la meilleure recension : Frank BRILLET (Université de Tours) (Contenu, Rapidité, Quantité)

Prix du meilleur cas : Dominique BENCHERQUI de l'ISTEC Ecole Supérieure de Commerce et de Marketing

Prix du meilleur espoir « Afrique » : Femmes au top Management : le « Smart macho » bienveillant par Doha SAHRAOUI-BENTALEB (Université Cadi Ayyad, GREFSO ; IAE Toulouse, CRM).

Pour le bureau,

Jean-Michel Plane

Aline Scouarnec

Florence Noguera

Président de l'AGRH

Secrétaire générale

Trésorière





La lettre AGRH change « de main »

Seize numéros, soit plus de 125 pages d'informations ont été produits depuis quatre ans. Il est temps de laisser la Lettre évoluer et changer de mains ; il revient désormais à Amaury GRIMAND et Ewan OIRY, tous deux Professeurs des Universités à l'IAE de Poitiers, d'assurer la coordination et d'apporter à leur tour une touche personnelle à la lettre de l'AGRH.

Sébastien POINT

Félicitations !

Aux nouveaux docteurs :

Malika AKIOUD, « La perception de la justice procédurale à travers ses composantes », IAE de Corte, 28 septembre 2011. (Directeur de thèse Jean Marie PERETTI).

Jean-Michel NICOLAÏ « Les ingénieurs développent-ils une Responsabilité Sociétale Professionnelle : impact sur la Responsabilité Sociétale de l'Entreprise ? », IAE Corte, 3 décembre 2011 (Directeur de thèse Jean Marie PERETTI).

Jonathan POTTIEZ, « Evaluation de la performance de la formation en entreprise par une approche systémique », IAE de Lille, 5 décembre 2011 (Directeurs de thèse : Pierre LOUART et Jean-Yves LE LOUARN)

Pour les nominations suivantes :

Didier Cazal, professeur à l'IAE de Lille a rejoint le comité de rédaction de la Revue Française de Socio-Economie (présentation de la revue : <http://rfse.univ-lille1.fr>)

La GRH en Chine

La gestion des ressources humaines devient, en Chine, un enjeu majeur du développement des entreprises et suscite l'intérêt aussi bien des praticiens que des chercheurs. En effet, le terme de gestion des ressources humaines (en chinois renli ziyuan guanli, ou "gestion des ressources de la force de travail") est couramment utilisé depuis une dizaine d'années seulement. Apparu au milieu des années 80, il est progressivement passé d'une acception de "gestion du personnel" (renshi guanli) à celle de gestion des ressources humaines. La structuration de la recherche en GRH s'est fortement accélérée sous l'impulsion de chercheurs d'origine chinoise, en poste dans des universités américaines. En 2005, Anne TSUI a créé l'International Association for Chinese Management Research (IAMCR, <http://www.iacmr.org>). Cette association, homologue de l'AGRH, regroupe des chercheurs du monde entier. L'ensemble des informations, rédigées en anglais et en chinois, facilite l'accès aux chercheurs chinois. Même si son objet concerne tous les aspects du management en Chine, la GRH y trouve une place non négligeable. La Management and Organisation Review est attachée à cette association et constitue une excellente revue académique, car, au-delà de l'analyse des pratiques de GRH, les chercheurs y questionnent les soubassements théoriques nécessaires à la compréhension de la réalité des pratiques chinoises. Le Journal of Chinese Human Resource Management (<http://www.emeraldinsight.com/jchrm.htm>), lancé en 2010 par le Professeur Wang ZHONGMING est la première revue académique chinoise consacrée entièrement à la GRH. Elle illustre la préoccupation croissante des chercheurs pour la GRH en Chine. Trois autres revues, plus générales et non exclusivement centrées sur la GRH en Chine, offrent des développements complémentaires : the Asia Pacific Journal of Human Resources (<http://www.sagepub.com/journals/Journal>) ; China Quarterly (<http://www.journals.cambridge.org> > Home > The China Quarterly) ; Asia Pacific Journal of Management (<http://www.springer.com/business...management/.../journal/10490>). Les praticiens disposent d'un mensuel : China Staff, the HRM Journal for China and Hong Kong. Bien qu'intéressante, cette revue est pénalisée par des problèmes de livraison, pour le moins irrégulière. Les entreprises françaises peuvent adhérer à la Chambre de Commerce et d'Industrie Française en Chine, qui dispose de bureaux dans plusieurs grandes villes chinoises (www.ccifc.org). 50 entreprises y adhéraient en 2010. Le groupe thématique « ressources humaines » est dynamique et permet d'avoir des informations sur les pratiques de GRH, les évolutions du droit chinois et de son application (<http://job.ccifc.org>). Enfin, Routledge (Routledge Contemporary China Series) publie depuis une dizaine d'années des ouvrages collectifs consacrés aux pratiques de GRH en Chine. Malcom Warner fait le plus souvent partie des éditeurs. Confucian HRM in Greater China, (2011) compte parmi les plus récents. De très (trop?) nombreux ouvrages sont consacrés aux aspects interculturels.

La GRH est donc en plein développement en Chine. Même si les pratiques de GRH préoccupent les praticiens depuis longtemps, elle devient un véritable enjeu de recherche.

Brigitte CHARLES-PAUVERS & Zhongming WANG

@GRH, la revue de l'Association Francophone de Gestion des Ressources Humaines

@GRH est la revue de l'Association Francophone de Gestion des Ressources Humaines, lancée à l'occasion du XXII^e Congrès de l'AGRH à Marrakech, du 26 au 28 octobre 2011. Il s'agit d'une revue scientifique internationale, soumise à l'évaluation par les pairs, visant à promouvoir l'excellence de la recherche d'expression française en gestion des ressources humaines et la compréhension interculturelle entre chercheurs issus des divers pays constitutifs de la Francophonie. Elle entend couvrir, dans un souci permanent de tolérance, les différents thèmes actuels et futurs de la GRH, en privilégiant l'ouverture interdisciplinaire et les méthodologies aussi bien quantitatives que qualitatives. Elle accueille aussi bien des textes à ancrage théorique qu'empirique ou méthodologique, pour autant que leur contribution au débat scientifique soit clairement établie.

@GRH ambitionne de devenir l'une des principales revues de référence dans le champ scientifique de la GRH. La revue entend ainsi constituer une plate-forme d'expression de la diversité des recherches menées par les membres de l'Association Francophone de Gestion des Ressources Humaines, en leur donnant une visibilité maximale. Les Congrès annuels de l'Association lui fournissent à cet égard un vivier en évolution continue.

@GRH est une revue numérique, disponible en ligne sur <http://www.cairn.info/>. Elle est référencée par différents sites de recherches bibliographiques internationaux. Elle publie 4 numéros par an, dont un numéro rassemblant les meilleurs papiers du Congrès de l'AGRH.

La gouvernance de la revue est répartie entre les organes suivants :

- un comité de parrainage, chargé de la validation des orientations stratégiques de la revue, qui se réunit au moins une fois par an avec le comité de rédaction
- un comité de rédaction international, chargé de la politique éditoriale de la revue, de la constitution des numéros, des relations aux auteurs, etc.
- un comité scientifique chargé des activités d'arbitrage des textes et contribuant à la constitution des numéros

Rédacteur en chef: François PICHULT (Université de Liège/ ESCP Europe, Paris)

Directeur de publication: le président de l'AGRH: Jean-Michel PLANE (Université Paul Valéry Montpellier III)

23^e congrès de l'AGRH – Nancy du 12 au 14 septembre 2012

Les interfaces de l'AGRH

Que ce soit en tant que champ scientifique ou ensemble de pratiques managériales, la Gestion des Ressources Humaines dispose d'une autonomie désormais incontestable. Pour autant, cette autonomie ne relève pas de l'isolement. La GRH est bien une discipline socialement encadrée tant source d'influence que sous influences. L'étude des interfaces entre la GRH et les acteurs des réseaux dans lesquels elle est insérée reste pour l'heure insuffisante. L'actualité de la fonction RH montre pourtant que les praticiens sont amenés à intégrer une part non négligeable et non négociable de contraintes institutionnelles qui viennent structurer leurs marges de manœuvre : les évolutions du droit du travail ou encore des régimes fiscaux et sociaux tout comme les évolutions de la société, de ses valeurs, de ses repères définissent les enjeux de la fonction RH. Du reste, l'action des praticiens RH résulte aussi de la rencontre avec d'autres acteurs externes à l'organisation et dont il est rarement question dans les recherches comme dans les enseignements en GRH : inspecteurs du travail, conseillers prud'homains, experts auprès des comités d'entreprise, consultants, coaches, organismes collecteurs, fédérations patronales ou syndicales, média, élus... À l'intérieur des organisations, les interfaces sont également nombreuses avec les autres fonctions de l'entreprise qui chacune est porteuse de sa logique. Dans le domaine scientifique, la GRH sait maintenir un dialogue fécond avec les autres disciplines ayant pour objet l'organisation ou le travail. Ainsi, l'économie, le droit, la sociologie, la psychologie, les sciences politiques, l'anthropologie ou encore les sciences de l'ingénieur et les neurosciences sont autant de sources d'inspiration pour des constructions sans cesse plus avancées. À cette fertilisation croisée avec les sciences sociales s'ajoute une logique de transversalité interne aux sciences de gestion, la recherche en GRH s'est ainsi ouverte aux influences conceptuelles et méthodologiques des autres disciplines des sciences de gestion. La Gestion des Ressources Humaines se trouve à la croisée de disciplines, au centre de réseaux qui l'influencent et participe à la construction d'un environnement institutionnel, social et scientifique. La diffusion de logiques gestionnaires dans les différentes strates de la société a fait l'objet de nombreuses réflexions. D'aucuns soulignent par exemple l'incidence des segmentations opérées par la GRH sur les classifications sociales, tout comme les pratiques de rémunération influenceraient la consommation et les équilibres macro-économiques... Le congrès de l'AGRH 2012 entend ainsi accueillir plus particulièrement des contributions traitant de ces phénomènes d'interface, d'influence, d'emprunt, de traduction et d'institutionnalisation qui ont contribué, contribuent et contribueront à donner à la GRH sa vitalité et rendent possible la créativité et l'innovation. Si tous les thèmes de recherche relatifs à la GRH sont les bienvenus, les contributions pourront s'articuler autour des questions suivantes :

- Où se construisent les pratiques de Gestion des Ressources Humaines ?
- Les pratiques de GRH ont-elles des effets sur la société ?
- Quelles sont les influences conceptuelles et méthodologiques de la recherche en GRH ? Quel est l'apport de la recherche en GRH aux autres disciplines ?
- Quels acteurs internes et externes nourrissent les pratiques de GRH ?
- En quoi les réseaux professionnels et scientifiques ont-ils des effets sur la GRH ?
- Quels sont les regards portés sur la GRH par ses parties prenantes ?
- Quels sont les partenariats « entreprise/laboratoire de recherche » en matière de GRH ?

Patrice LAROCHE, Florent NOËL & Sybil PERSSON

S O M M A I R E

Perception de la RSE par les salariés construction et validation d'une échelle de mesure
Jacques IGALENS et Najoua TAHRI

La formalisation de la GRH dans une PME comme enjeu d'une certification RSE
Manal EL ABBOUBI et Annie CORNET

Les femmes dans les conseils d'administration du SBF 120 : qualités féminines ou affaires de famille ?
Yves MOULIN et Sébastien POINT

Compétences émotionnelles et motivation de carrières comme déterminant de l'adaptation à l'international : cas de l'Alliance Française
Cécile DEJOUX et Heidi WECHTLER

Publications académiques

Articles dans revues à comité de lecture

CAZAL D. (2011), « RSE et théorie des parties prenantes : les impasses du contrat », *Revue de la Régulation*, n°9, (<http://regulation.revues.org>)

CERDIN J.L. (2011), « L'expatriation comme choix de carrière : comment faciliter son succès ? », *Gestion*, Vol. 36, p. 27-34.

CHABAULT D. et A. HULIN (2011), « Embaucher et former le personnel au sein de grappes ou de pôles d'entreprises », *Gestion*, Vol. 36, p. 43-49.

DANY, F.; LOUVEL, S. et A. VALETTE (2011), « Academic careers: The limits of the 'boundaryless approach' and the power of promotion scripts », *Human Relations*, Vol. 64 n°7, p. 971-996.

DEJOUX C. et H. WECHTLER (2011), « Diversité générationnelle : implications, principes et outils de management », *Management & Avenir*, n° 43, p. 227-238.

DETCHESSAHAR M. (2011), « Santé au travail », *Revue française de gestion*, n° 214, p. 89-105.

GRIMA F. et P. PAILLE, P. (2011), « Mediation in french context: tactics and outcomes », *Industrial Relations Journal*, Vol. 19, n° 5, p. 428-452.

GUERFEL-HENDA S. et G.A. BROUSSILLON (2011), « Evaluation et mesure des politiques de diversité culturelle », *Management & Avenir*, n° 43, p. 239-252.

JAUJARD F. (2011), « La transition de rôle, concept opératoire de gestion du changement », *Revue française de gestion*, n° 214, p. 29-44.

OLLIER-MALATERRE, A. (2011). « Building a Citizenship Argument on top of the Business Case Argument: A Systemic Perspective on Work-Family Articulation », *Industrial and Organizational Psychology: Perspectives on Science and Practice*, n° 4, p. 418-421.

PAILLE P. ; FOURNIER P. et S. LAMONTAGNE (2011), « Relationships between commitments to the organization, the superior and the colleagues, and the intention to leave among truckers », *International Journal of Organizational Analysis*, Vol. 19, n° 2, p. 92-108.

PAILLE P. et F. GRIMA (2011), « Citizenship and withdrawal in the workplace: Relationship between organizational citizenship behaviour, intention to leave current job and intention to leave the organization », *The Journal of Social*

POHL S. et P. PAILLE (2011), « The impact of perceived organizational commitment and Leader commitment on organizational citizenship behaviour », *The International Journal of Organization Theory and Behavior*, Vol. 14, n° 2, p. 145-161.

VALCOUR M. ; OLLIER-MALATERRE A. ; MATZ-COSTA C. ; PITT-CATSOUPHES M. et M. BROWN (2011). « Influences on Employee Perceptions of Organizational Work-Life Support: Signals and Resources », *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 79 n°2, p. 588-595.

Ouvrages

Denis CRISTOL

ENTREPRISE DENIS CRISTOL

50 conseils pour développer l'envie d'apprendre

Formez avec efficacité et originalité

50 conseils pour développer l'envie d'apprendre, ESF, Paris, 2011

**Eduardo DAVEL
Diane-Gabrielle TREMBLAY**

Formation et apprentissage organisationnel
La vitalité de la pratique

Formation et apprentissage Organisationnel : La vitalité de la pratique, Presses de l'Université du Québec, 2011

**Virginie GALLEGO
Henri MAHE de BOISLANDELLE**

Délocalisation et Relocalisation en PME
Opportunités et risques

Délocalisation et relocalisation en PME., Paris, Economica, 2011.

Marc INGHAM

VERS L'INNOVATION RESPONSABLE
POUR UNE VRAIE RESPONSABILITÉ SOCIÉTALE

Vers l'innovation responsable : Pour une vraie responsabilité sociale, De Boeck, 2011.

**Michel KALIKA
Pierre ROMELAER**

COMMENT RÉUSSIR SA THÈSE
La conduite du projet de doctorat

Comment réussir sa thèse. La conduite du projet de doctorat, Paris, Dunod, 2ème édition. 2011

**Erick LEROUX
Emmanuel CHOURAKI**

Négociation commerciale
toutes les bases théoriques de psychologie et de management

Négociations commerciales : toutes les bases théoriques de psychologie et de management, Vuibert, 2011

**Karim MESSEGHEM
Sylvie SAMMUT**

L'entrepreneuriat

L'entrepreneuriat, Paris, Editions Management et Société, 2011.

**Jean-Luc PLACET
Patrick RARIVOSON**

L'homme au cœur de la stratégie

L'homme au cœur de la stratégie, Paris, Dunod, 2011.

Maurice THEVENET

Le travail, ça s'apprend

Le travail, ça s'apprend, Paris, Eyrolles, Editions d'organisation, 2011

**François STANKIEWICZ
et Alexandre LENE**

Économie des ressources humaines
Personnel Economics

Economie des ressources humaines. Personnel Economics, Paris, La Découverte, Collection « Repères », 2011.


**Diane--Gabrielle TREMBLAY
Daniel ROLLAND**

GESTION DES RESSOURCES HUMAINES
Typologies et comparaisons internationales

GRH : typologies et comparaisons internationales, Presses de l'Université du Québec, 2011.


Ouvrages collectifs

**David ALIS
Mohamed BAYAD
Ch. Henri BESSEYRE DESHORTS,
Françoise CHEVALIER
Bruno FABI
Jean Marie PERETTI**



GRH. Une approche internationale, De Boeck, 3^{ème} édition, 2011.

**Nicole BARTHE
Jean-Jacques ROSE (Dir.)**



RSE : entre globalisation et développement durable, de Boeck, 2011.


**Charles-Henri BESSEYRE
DES HORTS (Dir.)**

PRATIQUES EN OR



RH au quotidien. 100 fiches, Paris, Dunod, Collection « Pratiques en or », 2011

**Didier CAZAL,
Frédéric CHAVY
Nicolas POSTEL
Richard SOBEL (Eds)**



La Responsabilité Sociale de l'Entreprise. Nouvelle régulation du capitalisme ?, Septentrion, 2011

Cercle SIRH (Coord.)



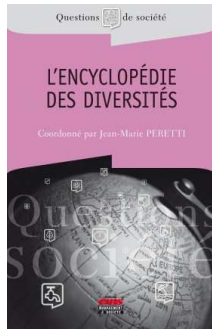
Le SIRH. Enjeux, projets et bonnes pratiques, Paris, Vuibert, 2011.

Emmanuel Kandem (Dir.)



Pratiques d'accompagnement et performance : très petites et petites entreprises camerounaises en phase de démarrage, CODESRIA, 2011

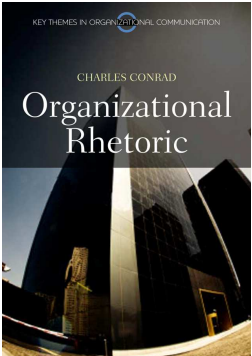
Jean Marie PERETTI (Dir.)



L'encyclopédie des diversités, Paris, Editions Management et Société, 2011

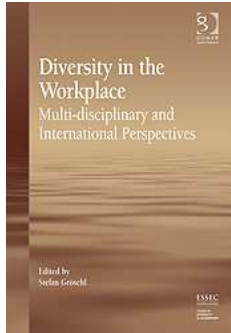
Du côté des anglo-saxons ...

Charles CONRAD



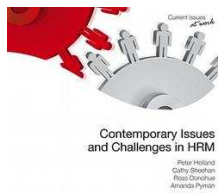
Organizational Rhetoric, Polity Press, 2011

Stefan GRÖSCHL (Ed.)



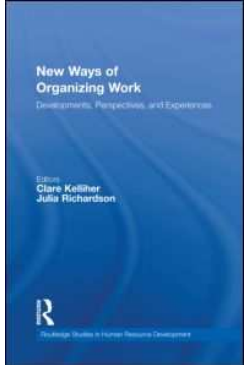
Diversity in the Workplace. Multi-disciplinary and International Perspectives. Gower, 2011.

Peter HOLLAND, Cathy SHEEHAN, Ross DONOHUE, Amanda PYMAN



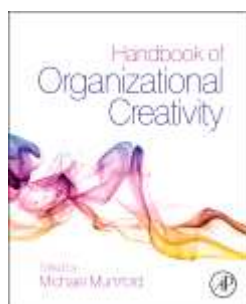
Contemporary Issues and Challenges in HRM. Tilde University Press, 2nd edition, 2011

Clare KELLIHER, Julia RICHARDSON (Eds.)



New Ways of Organizing Work. Development, Perspectives, and Experiences. Routledge, 2011

Michael MUMFORD (Ed.)



Handbook of Organizational Creativity, Academic Press Inc., 2011

Congrès

DATE ET LIEU	THEME CONGRES	ORGANISATEURS	DATES CLES
4 décembre 2012 ISTEC PARIS - Paris	Les Ressources Humaines : au carrefour des autres disciplines et des différentes fonctions dans les organisations	Le Centre d'Etudes Recherches de l'ISTEC (CERI)	Date limite d'envoi des communications (texte complet) : 4 juillet 2012 Retour aux auteurs : 3 septembre 2012
Contact : http://www.istec.fr/new-recherche.htm			
Marseille - 4 et 5 octobre 2012	Colloque Interdisciplinaire « Les Jeunes et le Travail »	Institut Régional du Travail d'Aix en Provence et le LEST-CNRS (UMR 6123)	Date limite de réception des communications : 20 février 2012 Réponse du Comité scientifique aux auteurs : 30 mars 2012
Contact : http://irt.univmed.fr			
13 et 14 juin 2012 - Poitiers	21 ^{ème} Congrès du réseau des IAE sur la thématique « Outils de gestion et organisations »	IAE de Poitiers	Soumission communications : 6 janvier 2012 Versions définitives : 19 mars 2012
Contact : http://congresiae2012.iae.univ-poitiers.fr/			
9 au 12 Juin 2012 Saint-Jean, Terre-Neuve (Canada)	40 ^{ème} congrès comportement organisationnel : « Explorer le nouveau monde du travail »	L'Association des Sciences Administratives du Canada	Soumission communications : 8 février 2012
Contact : http://www.busi.mun.ca/asac2012/			
21 et 22 mai 2012, Paris, ISC Paris	« Hommes de management et management des hommes »	ISC Paris (France), Université de Sherbrooke (Canada) ESCEM (France) Université de Kozminski (Varsovie) AGRH	Soumission communications : 10 janvier 2012 Versions définitives : 5 avril 2012
Contact : sclais@iscparis.com			
16 et 17 Mai 2012 Oran (Algérie)	14 ^{ème} Université d'été de l'audit social et de la RSE : Audit(s) du management des ressources humaines dans un contexte de changement(s) et de RSE	Université d'Oran - Association d'Audit Social d'Algérie - ALGRH	Soumission intentions : 1 ^{er} décembre 2011 Soumission communications : 31 décembre 2011
Contact : www.auditsocial.net			

9 mai 2012, Montréal (Canada)	80ème Congrès de l'Acfas « Limites et perspectives de la dimension sociale de la RSE »	Université de Lorraine et UQAM	Intentions : 30 janvier 2012 Soumissions versions définitives : 30 avril 2012
Contact : http://www.univ-nancy2.fr/CEREFIGE/realisations/colloques/doccoll12/appel_acfas.pdf			
4 avril 2012 – ESSEC La défense - Paris	12èmes rencontres sur la prospective des métiers : « Prospective du management. Management de la prospective »	AGRH - ESSEC - IAE de Caen en partenariat avec la revue Management et Avenir	Soumission : 3 février 2012 Retour évaluateurs : 12 mars 2012
Contact : aline.scouarnec@unicaen.fr			
30 et 31 mars 2012 Heg Arc – Neuchâtel (Suisse)	« Management interculturel, gestion de la diversité et intégration au travail des personnes mobiles ».	Alain Max Guénette (HEG Arc), Saskia von Overbeck Ottino (Association internationale d'Ethnopsychanalyse) et Philippe Pierre (Université de Paris IX - Dauphine)	Propositions de communications : 15 novembre 2011 Versions définitives : 1 ^{er} février 2012
Contact : http://centremagellan.univ-lyon3.fr/fr/colloques/Neuchatel30032012.pdf			
30 mars 2012 Paris - Université Paris Est	1ère Journée d'étude internationale sur la gestion des clients « Gérer les comportements déviants des clients »	IRG Paris 12 et CEMAC Research Center (Reims Management School)	Soumission communications : 1 ^{er} février 2012 Envoi versions finales : 22 mars 2012
Contact : sandra.toulouse@univ-mlv.fr et www.reims-ms.fr/events/gestion-clients-colloque1-2012			
28 - 30 mars 2012 ESSEC Business School - Cergy	6ème séminaire d'études du groupe GEM : « La question du langage et de la communication dans le management international : un défi pour les hommes et les organisations »	ESSEC Business School	Soumission communications : 10 janvier 2012 Version définitive : 15 février 2012
Contact : http://www.uplegess.org/non_membre/Gem/gem_6eme_journee.asp			
16 et 17 février 2012 - Université de Genève (Suisse)	4ème journée de recherche AGRH-AIMS Management et réseaux sociaux : « Management et réseaux sociaux : dynamiques et impacts »	AGRH & AIMS	Soumission : 30 Juillet 2011 Version définitive : 15 décembre 2011
Contact : www.networkconference.unige.ch			
2 Février 2012 - IAE de Lyon	Le management de la diversité. Parties prenantes internes/externes et RSE	Groupe de recherche thématique « Diversité et égalité professionnelle » de l'AGRH en partenariat avec l'AFMD et l'ANDRH	Programme déjà constitué
Contact : http://iae.univ-lyon3.fr			
27 janvier 2012 - Deauville	« Les temporalités de la décision au sein des systèmes d'action organisée »	Ecole de Management de Normandie - Groupe thématique « Décision et organisation » de l'AIMS	Résumé étendu : 3 Juillet 2011 Version finale : 25 novembre 2011
Contact : t.geffroy@em-normandie.fr			

« Eclairer le futur » : le 15 décembre 2011 à Grenoble, l'AGRH et l'IAE de Grenoble ont organisé une journée de colloque en hommage au Professeur Didier Retour, décédé brutalement en décembre 2010. Cette journée a été composée de plusieurs séquences où sont intervenus de nombreux membres de l'AGRH, tant pour rappeler les apports de Didier Retour que pour tracer les perspectives de travail à sa suite pour les prochaines années. Ces séquences ont porté sur les relations internationales, la recherche en GRH et la synergie entreprise-université.

De nombreux collègues, professionnels, amis et membres de sa famille étaient présents et ont pu ainsi prendre la mesure de l'attachement de notre communauté à la personne de Didier. Cette manifestation aura été à son image : simple, accessible, toute entière orientée vers le plaisir de l'échange et la découverte de l'autre.



Colloque Didier RETOUR « Eclairer le futur »

Jeudi 15 décembre 2011

Amphi B de l'IAE - 525 av centrale- Domaine Universitaire - 38400 Saint Martin d'Hères

Journée de colloque ouverte à tous, en hommage au Professeur Didier Retour, dans la perspective d'éclairer le travail des chercheurs et praticiens du management

10h30-12h30 Eclairer le futur... à l'international

Quelques grands enjeux économiques et managériaux du monde actuel, auxquels Didier Retour était sensible : Amérique du Nord, Brésil, Chine, Afrique.

Introduit par Jean-Michel PLANE, Président de l'AGRH.

Avec :
Marc BONNET, Professeur à l'Université Jean Moulin-Lyon III
Claude FLUCK, Consultante en ressources humaines
Alain GOSSELIN, Professeur HEC Montréal
Edwige LAFORET, Maître de conférences à l'Université Pierre Mendès France
Martine LE BOULAIRE, Entreprise et Personnel
Daniel LEROY, Professeur à l'Université François Rabelais-Tours.

Animé par Françoise BELLE, Maître de conférences à l'IAE Grenoble.

12h30-14h Buffet-déjeuner

14h-16h Eclairer le futur... de la recherche en GRH

Les apports des travaux de Didier Retour et les agendas de recherche sur trois enjeux : management et délégation, compétences, innovation et partenariats.

Avec :
Arnaud BICHON, Maître de conférences à l'Université de Savoie
Jean-Denis CULIE, Professeur Ecole de Management de Normandie
Anne JOYEAU, Maître de conférences à l'Université de Rennes 1
Ariel MENDEZ, Professeure à l'Université de la Méditerranée
Ewan OIRY, Professeur à l'Université de Poitiers
Maurice THEVENET, Professeur au CNAM

Animé par Annick VALETTE, Maître de conférences à l'Université Pierre Mendès France.

16h30-18h Eclairer le futur... des collaborations chercheurs-praticiens

Exemples et perspectives de la synergie Université-entreprise.

Avec :
Jean-Louis BRUNET, Président H3C Energies
Jean CHABBAL, Délégué général du pôle Minalogic
Christophe FALCOZ, Professeur associé à l'Université Jean Moulin
Valéry MICHAUX, Professeure à Reims Management School
Régis MULOT, DRH ILL, Président ANDRH Dauphiné
Michel PARLIER, Responsable pôle compétences travail emploi de l'Anact
Thierry PICQ, Professeur Ecole de Management de Lyon

Animé par François PICHAULT, Professeur HEC-Université de Liège.

Contacts et inscriptions : sandrine.sauvet@iae-grenoble.fr
Frais de participation au buffet : 30 euros





12^e RENCONTRES SUR LA PROSPECTIVE DES METIERS :

Prospective du Management, Management de la Prospective

Le 4 avril 2012 à l'ESSEC à La Défense

APPEL A COMMUNICATIONS

La 12^e journée de prospective des métiers sera consacrée à la prospective du management et au management de la prospective. Dans le contexte actuel de mouvances plurielles, il nous a paru intéressant de nous centrer sur l'évolution du management : vers quel(s) modèle(s), quelle(s) pratiques de management allons-nous. Quels seront les profils recherchés de managers ? Le deuxième angle qui nous a semblé utile est lié au pilotage des études et recherches en prospective. Quelles sont les avenues possibles en termes de méthodologies et de management des études prospectives ? Quels sont les enseignements possibles ? Quel est l'accueil des entreprises, des branches vis-à-vis des études prospectives et quelle est leur utilité ?

Dans la continuité des manifestations précédentes organisées à l'Université Paris Dauphine en partenariat avec l'IAE de Caen et la Revue *Management&Avenir*, l'objectif de cette 12^e rencontre dédiée à la prospective des métiers,

organisée en partenariat avec l'ESSEC, est de réfléchir aux évolutions du management,

La philosophie de ces journées a toujours été de croiser le regard des chercheurs et des praticiens sur les tendances lourdes, les ruptures et les signaux faibles liés aux pratiques de management dans les organisations.

Nous serons particulièrement attentifs aux travaux de recherche sur les thèmes suivants :

- Quel management demain : Management Post ou Hypermoderne ?
- Le pouvoir demain ?
- Prospective du « métier » de manager
- Prospective du management et du comportement au travail
- Prospective des pratiques de management : quel management demain ?
- Prospective des formes organisationnelles : quelles organisations demain ?
- Prospectives des styles de leadership : quel style de leader demain ?
- Prospective sectorielle et impact sur le management : applications à l'automobile, au textile, à la santé, au médico-social, par exemple, etc.
- Prospective de la RSE et impacts sur le management
- Impacts des préoccupations environnementales sur le management demain
- Prospective des conditions de travail
- Prospective du dialogue social
- Prospective de soi et des trajectoires professionnelles
- Méthodologies innovantes pour construire l'organisation et le management de demain
- Quelles formations en management et en prospective demain ?
- Comment conduire des recherches en prospective ?
- Les études prospectives : quelles méthodologies ? Quelle utilité ?
- La prospective entre recherche et action ?
- Etc.

*Les meilleures communications, en fonction de la qualité scientifique, pourront faire l'objet de publications dans la revue *Management&Avenir*, revue classée. Un projet d'ouvrage collectif est également en cours.*