

La lettre de l' AGRH

Avril 2022 n°110

Association Francophone de Gestion des Ressources Humaines

Rédaction : Florence NOGUERA, Florent NOËL / [Recueil des informations](#) : Christiane DESHAIS (reseauagrh@gmail.com)

Dans cette lettre

Edito, par Florence Noguera	2
Point sur le classement FNEGE des revues académiques	3
Le projet éditorial de la collection AGRH / Vuibert évolue	3
Mise en place du Comité éthique de l'AGRH	4
Présentation du 21ème GRT Management et GRH insulaire	4
Trois nouveaux professeurs agrégés spécialisés en GRH.....	5
Clotilde Coron / IAE Paris - Sorbonne Business School	5
Laurent Giraud / Toulouse School of Management.....	6
Laëtitia Lethielleux / Université Reims Champagne Ardennes	7
Prix de thèse AGRH FNEGE et AGRH – Didier Retour	8
Prix de Thèse FNEGE AGRH 2022 décerné à Anthony Perrier	8
Prix de thèse AGRH Didier Retour décerné à Fabienne Perez	9
Projet Manuel GRH Collection « Management décarboné » de la FNEGE	11
Les ouvrages soutenus par l'AGRH	12
L'encyclopédie du Management public, Dirigée par M. Benzerafa-Alilat, D. Lamarque et G. Orange	12
Théorie des Organisations, 3 ^{ème} édition, par Jacques Rojot et Alice Le Flanchec.....	13
La disputatio au cœur du Management, sous la direction de Aude Deville et al.	14
Les ouvrages labélisés FNEGE	15
Catégorie « Ouvrages de recherche collectifs »	15
Catégorie « Essais ».....	17
Catégorie « Manuels de l'enseignement supérieur ».....	18
Du côté des revues.....	19
La revue @grh fête ses 10 ans avec un numéro spécial « 10 ans ! ».....	19
Au sommaire des revues.....	20

Edito, par Florence Noguera



Florence NOGUERA
Présidente de l'AGRH

Cher(e)s collègues, Cher(e)s ami(e)s de l'AGRH,

La lettre de l'AGRH de ce début d'année 2022 est l'occasion de faire un premier bilan de nos activités et de présenter les projets de notre association depuis notre dernière Assemblée générale du 18 janvier 2022. Tout d'abord un grand merci aux rédacteurs en chef des revues de l'AGRH, @grh et RGRH, Benoît GRASSER, Jean-Michel PLANE et Ewan OIRY pour le travail préparatoire réalisé pour le classement des revues FNEGE. Merci à Alice LEFLANCHEC, pour son excellent travail accompli au sein de la commission de classement des revues issues de la communauté francophone de la FNEGE. Dans le « pré-classement » de la FNEGE adressé aux présidents d'associations, les rangs des revues de 2019 ont été maintenus, rang 3 pour @grh et rang 2 pour la RGRH. Ces résultats sont très satisfaisants pour notre communauté.

Je vous rappelle que le 33^{ème} congrès de l'AGRH se tiendra à Brest du 19 au 21 octobre 2022, l'organisation du congrès est rentrée dans le processus d'évaluation des communications, je remercie d'avance les évaluateurs pour leur disponibilité et leur diligence. Je tiens à témoigner de toute l'énergie que Lionel HONORE et son équipe déploient dans ce beau projet et je suis sûr que ce sera un beau succès.

Ce début d'année est marqué aussi par l'important travail lancé par les responsables de Comités de l'AGRH : Isabelle BARTH (Comité Ethique et science responsable), Isabelle BORIES-AZEAU (Comité congrès), Françoise CHEVALIER (Comité Enseignement et innovation pédagogique), Richard MAJOR (Comité International et Francophonie), Jean-Michel PLANE (Publications) et Laurent TASKIN (Comité Relations institutionnelles et partenariales). Nous les remercions très chaleureusement ainsi que leurs équipes pour les premières notes de synthèse que nous avons reçues. Un certain nombre de travaux sont accessibles en ligne sur le site de l'AGRH. Nous avons créé dans la rubrique « Expertise » Comités de l'AGRH, un espace d'échanges et d'actualités. Merci à Ewan OIRY pour le pilotage des Comités et à Christiane DESHAIS et Hugo GAILLARD pour l'excellent travail d'actualisation du site.

L'AGRH adresse ses félicitations aux lauréats des prix de thèse : Anthony Perrier pour le Prix de thèse académique FNEGE AGRH : *Les effets du leadership serviteur sur la performance et la santé des sapeurs-pompiers : Une approche multiniveaux et intra-individuelle*. Cette thèse de doctorat a été préparée au sein de l'Université Toulouse 1 Capitole sous la co-direction des professeurs Assaad EL-AKREMI et Caroline MANVILLE, et Fabienne Perez pour le Prix AGRH Didier RETOUR : *Implications de l'intelligence artificielle au travail et adaptation des individus : l'apport du job crafting*. Cette thèse a été préparée à Aix-Marseille Université, sous la direction de Olivier ROQUES, Maître de Conférences HDR. Je remercie Eric DAVOINE et Amaury GRIMAND qui ont présidé le processus de sélection et remercie les différents jurys pour le temps consacré à cette sélection

Je profite de cette lettre pour vous annoncer la création d'un nouveau Groupe de Recherche Thématique de l'AGRH (GRT), Management et GRH insulaire. Ce 21^{ème} GRT a vocation à regrouper des chercheurs, des praticiens de la GRH et des acteurs de l'emploi autour des enjeux de la GRH sur des territoires insulaires et/ou isolés (Territoires Outre-Mer, de Corse mais également de Métropole, et plus généralement de la francophonie). Les coordinateurs sont Mickaël DUPRE (Université de Polynésie Française), Virginie MOISSON (IAE de La Réunion). Le premier colloque sur le thème « enjeux de société et GRH insulaire » aura lieu les 3 et 4 novembre 2022 à Tahiti .

Je souhaite mettre l'accent sur une décision importante prise par le bureau de l'AGRH, le lancement d'un Manuel de Gestion des Ressources Humaines dans la collection « Management décarbonné » de la FNEGE. Ce manuel porté par l'AGRH, sera rédigé par un collectif de professeur(e)s issu(e)s des associations académiques membres du collège scientifique de la FNEGE. Il ne s'agit pas d'une suite de chapitres rédigés par des auteurs identifiés, mais d'un ouvrage « global » signé collectivement. N'hésitez pas à me contacter afin que nous puissions constituer ce collectif.

Enfin, je salue le succès au concours d'agrégation de trois membres de l'AGRH : Clotilde CORON, Laëticia LETHIELLEUX et Laurent GIRAUD, bravo à tous les trois !

Bonne lecture !

Florence NOGUERA, Présidente de l'AGRH

Point sur le classement FNEGE des revues académiques

Le prochain classement des revues par la FNEGE paraîtra en juin 2022. Revenons brièvement sur le processus, actuellement en cours, mené par la FNEGE, dans le cadre de ce classement.

En septembre 2021, la procédure pour le nouveau classement était mise en ligne sur le site de la FNEGE et les rédacteurs en chef des revues francophones accédaient au questionnaire qu'elles devaient remplir et renvoyer à la FNEGE pour début novembre 2021.

A ce jour, deux commissions de la FNEGE (l'une pour les revues internationales et l'autre pour les revues francophones), chacune composée de 6 membres, ont travaillées à établir une proposition de classement. A l'issue de leur travail, ces commissions ont transmis leur classement « intermédiaire » aux associations académiques en gestion - dont bien sûr l'AGRH - et aux rédacteurs en chef des revues concernées, qui ont jusqu'au 22 avril 2022 pour formuler un avis motivé et – le cas échéant - des demandes de modifications. Quoi qu'il en soit, le nouveau classement n'est pas encore validé. Une nouvelle commission, composée de 4 experts - différents de ceux des commissions précédentes - et du Délégué Général de la FNEGE, travaillera sur les demandes de corrections des présidents d'association et proposera au vote début juin 2022, au Collège scientifique de la FNEGE, la liste - cette fois définitive - du classement des revues académiques.

La question du classement des revues académiques et des critères pour ce faire est une véritable question de société et d'actualité qui impacte notre profession. Notamment pour les revues francophones, l'utilisation d'*impact factors* peut poser question, mais ce n'est pas la seule. Plus globalement, la question des critères de classement des revues académiques pourrait faire l'objet de débats au niveau de nos associations académiques en gestion, voir au-delà de nos disciplines.

Alice Le Flanchec, Vice-Présidente, Responsable référent FNEGE

Le projet éditorial de la collection AGRH / Vuibert évolue

La collection AGRH s'emploie depuis près de vingt ans à mettre en valeur les productions collectives de chercheurs de la communauté AGRH sur des thématiques spécifiques, et nous sommes très heureux de reprendre le flambeau de la coordination de cette belle collection. Notre projet s'inscrit dans la continuité de ce qui a été construit, tout en faisant porter un effort particulier sur quatre points.

Tout d'abord, si la collection reste étroitement liée aux activités des GRT (Groupes de Recherche Thématiques), l'idée est d'en étendre la couverture à l'ensemble des activités collectives organisées en lien explicite avec l'AGRH (journées d'étude, séminaires, symposiums, etc.). Ensuite, le processus d'évaluation des ouvrages sera renforcé en faisant appel à des évaluateurs extérieurs en plus de notre travail de responsables de la collection : l'intervention de ces évaluateurs portera en amont sur la base du projet d'ouvrage (sa structuration, sa problématique, son contenu envisagé...), et se poursuivra, une fois la maquette acceptée, sur l'ouvrage rédigé (sa cohérence d'ensemble, la qualité du travail éditorial, la qualité des chapitres.... Par ailleurs, nous inciterons à accroître le degré d'internationalisation des ouvrages, en évitant par exemple les problématiques trop exclusivement nationales et/ou en invitant des auteurs et/ou des coordinateurs de différents pays. Enfin, il nous semble important d'encourager la mise en lien de chaque ouvrage avec d'autres ressources complémentaires comme des podcasts, des vidéos, etc.

Compte-tenu du dynamisme des collectifs de l'AGRH, et en suivant les principes qui viennent d'être énoncés, notre objectif est de pouvoir augmenter le rythme de publication des ouvrages de 1 à 2 ouvrages par an. Alors, au plaisir d'échanger avec vous sur vos projets d'ouvrages !

Géraldine Schmidt et François Pichault, Responsables de la Collection AGRH/VUIBERT

Mise en place du Comité éthique de l'AGRH

Le comité est piloté par Isabelle Barth et réunit Sophia Belghiti-Mahut, Marc Bonnet, Emilie Hennequin, Loris Guery, Josselyn Husser et Maurice Thévenet.

Une première réunion a permis de définir le cadre que souhaite dessiner le comité et qu'on peut synthétiser en « Intégrité et réflexivité du chercheur pour une recherche responsable ». Ce qui peut se décliner dans les trois objectifs suivants : formuler une doctrine d'une recherche intègre et responsable en GRH, proposer des ressources aux membres de l'AGRH, être les interlocuteurs privilégiés dans le domaine des membres de l'AGRH.

Loin d'une éthique punitive ou dogmatique, le comité veut se positionner comme un centre de ressources pour les chercheurs, avec une place importante faite à la transmission. Il est également important de s'inscrire dans la conversation des sciences de gestion dans le domaine, tant en France avec les actions menées par la FNEGE en coordination avec les autres associations académiques, qu'à l'international.

Les thèmes qui seront abordés dans les 3 années du mandat :

- Vigilance sur les plagiat
- Transparence et traçabilité des dispositifs de recherche
- Préoccupation des impacts sur les parties prenantes
- Intégrité dans les évaluations des pairs
- Intégrité dans les évaluations des institutions
- Intégration des problématiques de RSE dans les thématiques de recherche
- Préoccupation du rayonnement des recherches au grand public
- Prise de conscience des croyances et des biais
- Réflexion sur l'open science
- Capacité de dialogue avec l'Intelligence Artificielle et des big data

Les prochaines réunions seront centrées sur les impacts de la recherche sur les parties prenantes et la communication grand public, et l'intégrité du chercheur dans la science ouverte. Une rubrique sera ouverte d'ici l'été sur le site de l'association.

Isabelle Barth, Responsable du Comité Ethique et science responsable

Présentation du 21ème GRT Management et GRH insulaire

Ce Groupe de Recherche Thématique a vocation à regrouper des chercheurs, des praticiens de la GRH et des acteurs de l'emploi autour des enjeux de la GRH sur des territoires insulaires et/ou isolés. Ces derniers se caractérisent notamment par des enjeux RH particulièrement omniprésents :

- des mobilités humaines importantes et un fort turn-over, notamment aux postes à responsabilité,
- des interculturalités questionnant les styles managériaux, le sens et le bien-être au travail, les relations interpersonnelles et intergroupes, la culture d'entreprise, etc.,
- des ressources humaines, des formations et compétences limitées,
- une vulnérabilité environnementale évidente,
- un isolement et un rapport aux distances tributaire des technologies (NTIC, fret aérien et maritime, etc.).

Ce GRT propose d'appréhender les questions RH par une approche contextualisée. Les travaux développés enracinent la théorisation dans des situations concrètes et spécifiques en privilégiant par exemples des approches contingentes, mixtes, d'appropriation des méthodes managériales contemporaines par la prise en compte des spécificités culturelles notamment. Les méthodologies qualitatives, quantitatives, mixtes ou expérimentales trouvent leur place ici. L'objet de ce GRT est d'offrir un espace d'échanges afin de soutenir les recherches réalisées sur des territoires insulaires et de faciliter des recherches multi-sites dans des perspectives notamment interculturelles et inter-contextuelles. Le GRT rassemble notamment des chercheurs des Outre-Mer, de Corse mais également de Métropole, et plus généralement de la francophonie. Le GRT a également vocation à faciliter et favoriser les échanges avec le monde des organisations.

Mickaël Dupré (Université de Polynésie Française), Virginie Moisson (IAE de La Réunion, Coordinateurs).

Trois nouveaux professeurs agrégés spécialisés en GRH

Le concours d'agrégation 2022 vient de livrer ses résultats. Trois spécialistes de GRH ont été reçus : Clotilde Coron, Laurent Giraud et Laëtitia Lethielleux. Composé de trois épreuves, le concours d'agrégation permet à des maitresses et maitres de conférences d'accéder aux fonctions de professeur des universités. La première épreuve consiste en une présentation des travaux de recherche. Lors de la deuxième épreuve le candidat dispose de quelques heures pour préparer puis présenter une leçon sur un thème de culture générale. Ainsi, les trois nouveaux agrégés ont respectivement planché sur les thèmes « Territoires », « Faut-il imiter les bonnes pratiques de gestion ? » et « Être et avoir ». La troisième épreuve porte sur une étude de cas dans la discipline du candidat. <https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/fr/les-concours-nationaux-d-agregation-46530>.

Clotilde Coron / IAE Paris - Sorbonne Business School

Quelle est votre parcours Jusqu'à présent ?

Diplômée de l'ENSAE et de Sciences Po Paris, j'ai soutenu ma thèse en 2015, à l'Université Paris-Est, sous la direction de Frédérique Pigeyre. J'ai ensuite travaillé en entreprise, en tant que chef de projet Big Data RH, chez Orange, avant de rejoindre l'Université en septembre 2017, en tant que maîtresse de conférences à l'IAE Paris. Depuis septembre 2017, je me suis investie dans cet établissement et y ai pris différentes responsabilités : responsable du M1 puis du M2 RHRSE en apprentissage, directrice adjointe de la chaire MAI (Mutations – Anticipations – Innovations), puis directrice adjointe de l'IAE Paris en charge des enjeux sociétaux. J'ai soutenu mon habilitation à diriger des recherches en 2021, à l'Université de Poitiers, avec comme garant Ewan Oiry.



Clotilde Coron

Sur quelles thématiques portent vos recherches ?

Mes travaux de recherche portent sur deux dimensions. D'une part, je travaille sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. J'ai par exemple travaillé sur la construction et l'appropriation des politiques d'égalité professionnelle, mais aussi sur les facteurs explicatifs des inégalités entre femmes et hommes. D'autre part, je travaille sur l'usage des chiffres et de la quantification en GRH. J'ai ainsi effectué des recherches sur l'usage des « big data » et des algorithmes en GRH. J'ai plus récemment commencé à développer des recherches à l'intersection entre ces deux dimensions, c'est-à-dire sur la quantification de l'égalité professionnelle (ou des inégalités professionnelles) entre femmes et hommes. J'ai par exemple travaillé sur l'index d'égalité professionnelle. Sur le plan des méthodes, je tiens à mobiliser à la fois des méthodes qualitatives et quantitatives. Leur croisement me paraît particulièrement enrichissant.

Le concours est-il une occasion d'apprendre davantage ?

La préparation de ce concours a été très stimulante intellectuellement. Cela m'a incitée à me pencher sur des disciplines autres que la GRH, et cela m'a donc permis d'avoir une vision beaucoup plus large et riche de ce que sont les sciences de gestion. J'ai appris énormément de choses lors de cette préparation dans des disciplines dont j'étais très peu familière, comme la finance, ou l'e marketing. Par ailleurs, le format des trois épreuves étant très différent, cela implique de développer des compétences très variées : problématisation, réflexion théorique, capacité à proposer des recommandations managériales, par exemple. Enfin, je souhaite souligner la bonne organisation du concours, et surtout la bienveillance du jury, qui vont me laisser de très bons souvenirs.

Quels sont vos projets ?

Je souhaite continuer mes recherches sur la quantification de l'égalité professionnelle. De plus, j'ai commencé récemment à mobiliser des bases de données issues de la statistique publique européenne, pour traiter au moyen de méthodes quantitatives des sujets liés à l'égalité professionnelle. Ce sont des bases très riches, que je souhaite explorer sous différents angles. Enfin, j'ai développé dans mon habilitation à diriger des recherches une réflexion sur l'usage inductif de méthodes quantitatives dans la recherche en GRH, que j'aimerais pousser plus loin dans les prochaines années.

Laurent Giraud / Toulouse School of Management

Dans quel contexte avez-vous démarré vos travaux de recherche ?

A l'issue de classes préparatoires Economiques et Commerciales, j'ai effectué un Bachelor puis un Master Grande Ecole à ICN Business School (à Nancy) en double-diplôme à Umeå School of Business (Suède). En plus d'accentuer l'orientation internationale de mon profil, cette grande institution de recherche m'a permis d'obtenir un Master of Science où j'ai commencé à me poser la question de la carrière académique. J'ai eu une expérience en Allemagne en tant que consultant dans le conseil en développement durable et en tant que Chargé de recrutement cadres dans l'industrie automobile. Mon inscription en thèse de Doctorat a eu lieu à ce moment-là, alors que j'exerçais au sein d'un Département Gestion des Ressources Humaines à Faurecia. La question de recherche de ma Thèse a été directement inspirée d'une problématique observée sur le terrain : Je me suis particulièrement intéressé à la fidélisation des salariés lorsque mon premier salarié embauché avait décidé de nous quitter après six mois de formation. Comme ce salarié était parti alors qu'il était jeune, je me suis demandé si cela était à propos de son jeune âge, de son appartenance à la Génération Y ou de la jeunesse de sa carrière.



Laurent Giraud

C'est ainsi que ma thèse de Doctorat a vu le jour en 2012, au croisement de ce qui deviendra ensuite un de mes deux premiers axes de recherche (Transitions de carrière ainsi que Fidélisation et épanouissement des salariés en contexte). J'ai effectivement travaillé sur [l'intention de quitter l'entreprise : une approche par l'étape de carrière et l'appartenance générationnelle du salarié](#) sous la co-direction d'Alain Roger et de Françoise Dany (Professeure Habilitée à diriger des recherches à emlyon Business School – où j'étais Assistant Pédagogique et de Recherche).

Dans la foulée de votre thèse, êtes-vous resté sur les mêmes axes de recherche ?

Après ma thèse, j'ai effectué un postdoc à la Chaire ESSEC du changement où j'ai commencé à développer un dernier axe de recherche qui est devenu majeur : la gestion du changement organisationnel. Je suis ensuite devenu Maître de conférences à Toulouse School of Management (TSM Research UMR CNRS 5303 - Université Toulouse 1 Capitole) où j'ai soutenu mon HDR deux ans avant le concours d'agrégation. Mes domaines d'expertise sont la Gestion Internationale des Ressources Humaines, la Gestion du Changement organisationnel et l'Interface GRH-IA. Depuis, j'ai publié plusieurs articles de revues académiques nationales et internationales classées, plusieurs chapitres d'ouvrages, ouvrages et études de cas publiées à la Central des Cas et des Médias Pédagogiques. Enfin, je dispense des formations en Gestion du changement/des RH en entreprise et dans les institutions publiques, tout comme je prends part à des missions d'expertise en Asie pour des programmes Erasmus+.

Que retenez-vous de ce concours d'agrégation ?

Malgré son exigence, le concours d'agrégation est une formidable opportunité de renforcer sa culture générale en Sciences de Gestion. Pendant les entraînements et les épreuves, j'ai appris beaucoup de choses sur le fond comme sur la forme. J'ai progressé de manière significative en termes de connaissances en Théorie des organisations par exemple. Pour se rassurer quant à l'issue potentielle du concours, et comme diraient les philosophes grecs et le psychiatre Christophe André, il s'agit de penser *telos* (la voie) et pas uniquement *scopos* (l'objectif).

Et la voie pour la suite, alors ?

J'ai pour objectif de développer davantage mes recherches, à travers l'encadrement de doctorants et une éventuelle Chaire de Recherche. J'aime travailler au niveau du territoire mais aussi au niveau international. La nature des projets à venir dépendra aussi des besoins de ma future institution.

Laëtitia Lethielleux / Université Reims Champagne Ardennes



Laëtitia Lethielleux

Quel est votre parcours universitaire jusqu'à présent ?

En raison de ma formation à l'Ecole Normale Supérieure de Cachan (option D1 : Droit), j'ai très vite été sensible à l'importance de la pluridisciplinarité. Après une agrégation en économie, droit et gestion, j'ai intégré le DEA en gestion des ressources humaines et relations sociales de l'université de Paris 1 Panthéon-Sorbonne sous la direction du Professeur Jacques Rojot. Dès 2002, j'ai rejoint, en qualité de Prag, l'IAE de Paris- Panthéon-Sorbonne. J'ai énormément appris au cours des 5 années passées à l'IAE de Paris- Panthéon-Sorbonne où j'ai pu réaliser une thèse en sciences de gestion intitulée « Processus institutionnels et implication des salariés/ Influence d'une règle de droit sur l'implication des salariés restants : le cas de la clause de cession », sous la direction des Professeurs José Allouche et Paul Le Floch, associant ainsi mes deux spécialités (la gestion des ressources humaines et le droit). En 2007, j'ai choisi de rejoindre l'Université de Reims, Champagne-Ardenne (Urca) en tant que maître de conférences. Depuis 15 ans, j'ai eu l'opportunité de développer de nombreux projets comme la création de la première Chaire (la Chaire Economie Sociale et Solidaire-ESS) de l'université et le lancement d'une collection aux presses universitaires de Reims. En 2018, j'ai obtenu mon habilitation à diriger des recherches sous la direction de la Professeure Laure Lavorata où je mets en perspectives les stratégies d'adaptation des entreprises face aux isomorphismes et les effets sur leurs pratiques RH. Je suis également engagée depuis plus de 14 ans sur le plan institutionnel avec la responsabilité de 2 masters (1ère et 2ème année) en gestion des ressources humaines et en management des entreprises de l'ESS. En 2020, j'ai été élue directrice du département de gestion. Au-delà des frontières de l'Urca, j'ai souhaité m'investir auprès de la communauté scientifique en participant à l'animation de groupes de recherches thématiques dont celui du GRT « RH & ESS » au sein de l'AGRH.

Le concours, une bonne expérience ?

J'ai beaucoup apprécié l'accueil fait par le jury aux candidats et ce dès la réunion de présentation du concours en septembre où le maître-mot est et a été la bienveillance. J'ai eu le sentiment d'être écoutée et de pouvoir exprimer ma vision de la recherche. Ce fut une année très riche sur le plan intellectuel avec un sujet pour l'épreuve 2 inoubliable (« Être et avoir ») qui vous pousse hors de votre zone de confort. Sur le plan personnel, je ressors de ce concours avec la satisfaction d'avoir pu aller au bout de cette aventure à force de détermination et de travail.

Et la suite ?

Mes projets de recherche s'orientent, aujourd'hui, sur deux thèmes principaux : l'étude des effets des politiques RSE des entreprises (privées comme publiques) sur leur modèle de GRH (1) et les spécificités des pratiques RH des entreprises de l'ESS (2). J'espère pouvoir continuer le développement du groupe de recherche thématique « RH & ESS » au sein de l'AGRH et contribuer à mieux faire connaître les spécificités des entreprises de l'ESS.

Prix de thèse AGRH FNEGE et AGRH – Didier Retour

Les deux prix de thèse ont été attribués à Anthony Perrier et Fabienne Perez. Félicitations à tous les deux !

La procédure d'attribution des prix ainsi que le palmarès des années précédentes est disponible sur le site de l'association : <https://www.agrh.fr/prix-de-these>

Prix de Thèse FNEGE AGRH 2022 décerné à Anthony Perrier



Anthony Perrier

Le prix académique AGRH a vocation à récompenser la thèse qui, bien que présentant des apports pratiques indéniables, a le mieux satisfait aux critères de rigueur méthodologique, d'enracinement théorique et de contribution conceptuelle attendus d'une thèse en sciences de gestion. La thèse lauréate est proposée par l'AGRH pour participer au prix FNEGE des Meilleures Thèses en Management.

Le prix a été décerné cette année à **Anthony Perrier** pour son travail doctoral intitulé « **Les effets du leadership serviteur sur la performance et la santé des sapeurs-pompiers : une approche multiniveaux et intra-individuelle** » réalisé à Toulouse School of Management sous la direction d'Assâad El Akremi et de Caroline Manville

Sur quoi porte votre thèse et qu'est-ce qui vous a conduit à vous lancer dans cette voie ?

Mon travail doctoral s'est intéressé aux effets du leadership serviteur (Greenleaf, 1970¹, 1977²) sur la performance et la santé des sapeurs-pompiers. J'ai examiné comment et à quelles conditions une approche de leadership entièrement tournée vers la satisfaction des besoins des subordonnés peut permettre d'améliorer la performance (individuelle et collective) et la santé psychologique des intervenants en contexte extrême. Cette idée constitue l'un des fondements de la théorie de Greenleaf et pourtant, elle n'avait encore jamais été examinée empiriquement.

Le 1^{er} septembre prochain marquera mon 22^{ème} anniversaire en tant que pompier professionnel. Le choix de ce terrain de recherche a donc été naturel. Il m'apparaît essentiel de s'intéresser à la santé psychologique des primo-intervenants en situation de secours et de mettre en lumière des moyens pour la préserver.

Comment avez-vous procédé ?

Ma thèse s'appuie sur une approche quantitative. J'ai eu accès à deux services départementaux d'incendie et de secours (SDIS) du sud-ouest de la France afin de mener deux études complémentaires :

La première mobilise une méthodologie longitudinale à quatre temps de mesure auprès d'un échantillon de plus de 300 sapeurs-pompiers et leurs 45 chefs de centre de secours. La seconde est une étude par méthode du journal personnel (*Diary*) menée durant 10 jours auprès de 70 sapeurs-pompiers professionnels de Toulouse. Compte-tenu de la structure hiérarchique de mes données (des sapeurs-pompiers nichés dans des centres de secours et des journées nichées dans des individus), l'ensemble des analyses a été réalisé au moyen de modèle d'équation structurelle en multiniveaux.

Quels sont vos principaux résultats/ principales contributions ?

En réponse à Mumford & Fried (2014), ma recherche souligne tout d'abord que le leadership serviteur « fonctionne dans la vraie vie ». Une attention sincère portée aux subordonnés permet d'affecter positivement la performance (individuelle et collective) et la santé des individus. Mes résultats vont encore plus loin en examinant des construits différents de performance individuelle (l'adaptabilité et la proactivité) et en intégrant des mesures collectives de la

¹ Greenleaf, R. K. 1970. *The Servant as leader*. Newton Center, MA: The Robert K Greenleaf Center.

² Greenleaf, R. K. 1977. *Servant Leadership: A journey into the nature of legitimate power and greatness*. New-York: Paulist Press.

performance (performance collective de tâche et comportements de citoyenneté collectifs orientés service). Ma recherche a également permis de mettre en lumière certains mécanismes intermédiaires du leadership serviteur, comme la confiance envers le leader et l'identification au centre de secours.

Y a-t-il une découverte dont vous êtes particulièrement fier ?

Sur le plan méthodologique, ma recherche est l'une des premières à mobiliser la méthode du journal personnel (*Diary*) pour examiner les effets du leadership serviteur. J'ai mis en lumière que le leadership n'est pas un construit moyen que certains possèdent et d'autres non, que les comportements de leadership varient dans le temps, tout comme la capacité des subordonnés à les accepter.

C'est un résultat dont je suis très fier car il montre que le leadership n'est pas une fin en soi, un construit miraculeux grâce auquel tout peut arriver. Les membres de l'organisation jouent un rôle essentiel dans la relation leader/subordonné et dans l'efficacité des comportements de leadership déployés.

Vos travaux ont-ils été publiés quelque part ?

J'ai eu la chance de collecter des données de qualité, qui me permettent de mener des projets parallèles à mon travail doctoral. Plusieurs papiers sont donc en cours de soumission ou de relecture. Par exemple, je finalise en ce moment un article coécrit avec Mathieu Molines (ESCE) et Assâad El Akremi (TSM) portant sur l'effet à long terme des incivilités sur les sapeurs-pompiers et leurs comportements à risque. Les contextes extrêmes et la santé psychologique des individus constituent une part essentielle de mes travaux de recherche.

La thèse : un aboutissement ou un départ ?

Après 22 ans à servir en tant que sapeur-pompier professionnel, la suite s'envisage sous l'angle académique pour moi ! J'ai le plaisir d'être recruté à compter du 1^{er} septembre en qualité d'enseignant-chercheur au sein de la Toulouse Business School. C'est un réel honneur de pouvoir contribuer à la valorisation de la recherche française en comportement organisationnel tout en transmettant les valeurs d'innovation et de rigueur de TBS à nos étudiants.

Prix de thèse AGRH Didier Retour décerné à Fabienne Perez

Le prix AGRH Didier Retour récompense la thèse qui, tout en respectant l'exigence académique, a les apports les plus riches et pertinents en termes d'implications managériales. A travers ce deuxième prix, l'AGRH entend encourager les recherches qui constituent un véritable apport pour l'entreprise. Il a été décerné cette année à Fabienne Perez pour sa thèse intitulée « **Implications de l'intelligence artificielle au travail et adaptation des individus : l'apport du job crafting** » réalisée à Aix-Marseille Université sous la direction d'Olivier Roques.



Fabienne Perez

Sur quoi porte votre thèse et qu'est-ce qui vous a conduit à vous lancer dans cette voie ?

Ma thèse vise à comprendre la façon dont les individus redéfinissent leur poste et se redéfinissent au travail face à l'intelligence artificielle (IA) et ses techniques (*machine learning* et *deep learning*). J'ai étudié les réponses des individus à l'arrivée de l'IA dans leur métier au sein de deux terrains fortement concernés par ces technologies, la banque et la radiologie, à travers plusieurs niveaux : individus, organisation et profession.

Au démarrage de ma thèse, l'intelligence artificielle était un sujet omniprésent, quasiment incontournable. Le sujet connaissait un intérêt grandissant dans la recherche académique. Pour autant, les recherches en sciences de gestion étaient encore à leur début, spécialement dans le domaine des ressources humaines. Après avoir exercé une première partie de carrière dans la fonction RH en entreprise, il me semblait important de comprendre les implications de l'introduction de l'IA pour les individus au travail.

Comment avez-vous procédé ?

Considérant l'émergence du sujet dans la recherche en RH, une méthode qualitative m'a paru appropriée pour analyser les acteurs et leurs réactions. J'ai articulé plusieurs méthodes d'analyse qualitative (entretiens,

observations et étude documentaire) sur deux terrains qui présentent des techniques d'IA et une temporalité différentes :

Le premier, la banque, a été étudié trois ans après la mise en place d'un outil d'aide à la décision, qui est basé sur des techniques de *machine learning* pour fournir des préconisations commerciales. Il s'agit d'un contexte organisationnel imposant aux conseillers de vente l'utilisation de ces listes fournies par l'IA.

Le second, la radiologie, combine trois études qui m'a permis d'évaluer les réactions des radiologues face aux outils d'aide à l'interprétation des images, basés sur des techniques de *deep learning* :

- en amont avec des radiologues et sociétés proposant des solutions d'IA ,
- durant l'implémentation au sein d'un centre hospitalier,
- et en étudiant le rôle de la profession, en participant à différents événements et en intégrant un groupe de travail.

Quels sont vos principaux résultats / principales contributions ?

Ma thèse proposait d'étudier spécifiquement les implications de l'IA en nous attachant aux caractéristiques du travail et les comportements des individus face à l'arrivée de l'IA. Pour étudier les réponses des individus, j'ai mobilisé les théories du *work design*, et plus spécifiquement du *job crafting* (Wrzesniewski & Dutton, 2001) correspondant à la façon dont l'individu peut, de façon spontanée contribuer à la transformation de son poste de façon à faire aligner le poste avec ses valeurs et ses préférences. Par ailleurs, considérant l'importance de l'identité dans ma recherche, j'ai proposé d'articuler ce cadre avec les théories du travail identitaire (Caza et al., 2018), qui est défini comme l'ensemble des actions dans lesquelles les individus s'engagent pour agir sur leur identité. Mes résultats révèlent la présence de trois catégories de *job crafting* : d'approche, d'évitement et d'une catégorie émergente de *crafting* identitaire, dans laquelle les acteurs développent des stratégies visant à repositionner et à redéfinir leur identité au regard de l'IA.

Y a-t-il une originalité, découverte, innovation ... dont vous êtes particulièrement fière ?

Mes travaux m'ont permis de proposer une typologie des comportements individuels de *job crafting*, en fonction des phases d'implémentation et de la perception de l'IA, mettant en avant les dynamiques d'évolution avec l'intervention de l'organisation et de la profession.

Au-delà des potentielles transformations des caractéristiques du travail, c'est le sens du travail qui est questionné, à travers la redéfinition de l'expertise et le contrôle que les acteurs peuvent avoir en amont sur la construction des outils. Cette recherche encourage à promouvoir des démarches proactives sur le *design* du travail, évolutif et adapté à l'IA, tant pour les individus que les organisations et branches professionnelles qui introduisent l'IA dans leurs pratiques, permettant de préserver ou de repositionner l'identité et le sens au travail.

Vos travaux ont-ils été publiés quelque part ?

Les résultats de cette recherche ont été acceptés et présentés dans plusieurs conférences nationales (notamment AGRH 2019 et 2020) et internationales (EURAM 2021). Des articles sont en cours de révision ou de finalisation à des revues internationales classées. Un article présentant le cas de la banque est en cours de révision dans une revue classée FNEGE. Un second en cours de finalisation sera également soumis très prochainement. Ces deux articles sont co-écrits avec Neil Conway (Royal Holloway University of London) et Olivier Roques (Aix-Marseille Université). Pour un aperçu de mes travaux : https://agrh2020.sciencesconf.org/data/pages/Perez_Roques.pdf

Comment envisagez-vous le prolongement de ces travaux ?

Concernant la recherche, le domaine de la radiologie a fait l'objet d'une grande partie de mon terrain d'étude. Dans ce cadre, ayant participé à la réflexion sur l'évolution du métier de radiologue, en immersion au sein de la profession, plusieurs prolongements de travaux sont en cours parmi lesquels un projet de recherche au sein d'une société de téléradiologie.

Par ailleurs, ayant participé au programme du CEFAG 2019, et membre du bureau des Ateliers de Thésée, de nombreux projets sont en cours, dont l'organisation récente de la réunion sur l'IA en Sciences de Gestion à l'IAE d'Aix et d'autres projets passionnants à venir !

Projet de Manuel de GRH dans la Collection « Management décarboné » de la FNEGE

Objectif de la collection :

Cette collection a pour objectif de proposer des manuels d'initiation à la pratique de la gestion des entreprises qui intègre pleinement les enjeux de la transition climatique et prépare les étudiant(e)s à contribuer à sa décarbonation et à travailler dans un environnement décarboné. Ces manuels se focalisent dans un premier temps sur les grandes fonctions des entreprises (par exemple, marketing, finance, gestion des ressources humaines, ...), mais une extension ultérieure à des domaines plus pointus est également envisageable.

Ces ouvrages sont destinés à un public étudiant en première année d'un parcours de formation en sciences de gestion (Programme Grande Ecole – L3, Master Administration des Entreprises, L3 ou M1 Management, etc.) que ce soit dans le cadre d'un cursus en formation initiale ou continue. Ce sont des manuels de référence qui accompagnent les cours fondamentaux en gestion / management des tronc communs de ces cursus.

Concept de la collection :

Ces manuels, d'environ 250 pages, portent le nom de la fonction considérée (par exemple Gestion des Ressources Humaines et non Gestion des Ressources Humaines décarbonée), c'est le nom de la collection qui porte le concept. Celui-ci consiste, en se fondant sur les avancées les plus récentes de la recherche en sciences de gestion (d'où le recours privilégié aux associations savantes du collège scientifique de la FNEGE si elles le souhaitent) à revisiter les enseignements fondamentaux de la gestion pour qu'ils intègrent pleinement la nécessaire décarbonation des activités et les conséquences du changement climatique. Il ne s'agit pas d'ajouter un ou des chapitres qui traitent de ces aspects aux chapitres que l'on trouve dans un manuel classique du domaine considéré, mais bien de repenser l'ensemble des enseignements fondamentaux à l'aune de la décarbonation et du changement climatique.

Les manuels comportent nécessairement des cas (ou un cas transversal traité sur l'ensemble des chapitres) pour illustrer l'opérationnalisation des concepts et techniques exposées. **Les manuels comportent également nécessairement une dimension internationale transverse dans leurs développements et si possible dans le/les cas car, d'une part, la décarbonation et les conséquences du changement climatique ne s'arrêtent pas aux frontières nationales et, d'autre part, la version anglophone s'adressera à un public international.**

Il s'agit non seulement de préparer les étudiants à cette nouvelle configuration, mais aussi en amont d'aider les collègues qui le souhaitent à revisiter le contenu de leurs enseignements.

Liste non exhaustive des ouvrages potentiels : Comptabilité, Contrôle de Gestion, Finance, Gestion des Ressources Humaines, Management de projets et Innovation, Management des opérations / Supply Chain Management, Management des Systèmes d'Information, Marketing, Stratégie / Management Stratégique, Management des Systèmes d'Information...

Auteurs :

Chaque ouvrage est rédigé par un collectif de professeur(e)s issu(e)s des associations académiques membres du collège scientifique de la FNEGE : chaque manuel est porté par une association. **Il ne s'agit pas d'une suite de chapitres rédigés par des auteurs identifiés, mais d'un ouvrage « global » signé collectivement. Cela ne signifie pas qu'une répartition des chapitres ne puisse pas être mise en œuvre, mais dans le cadre d'un ensemble structuré logiquement avec un ton et un style similaire tout au long du manuel. Le contenu n'est pas l'expression de points de vue juxtaposés, mais un « tout » intégré.**

Financement :

La FNEGE prend en charge le financement des ouvrages et identifie un éditeur. La FNEGE finance également la traduction des ouvrages en anglais et identifie un éditeur pour leur diffusion anglophone (identique ou différent de celui de l'édition francophone).

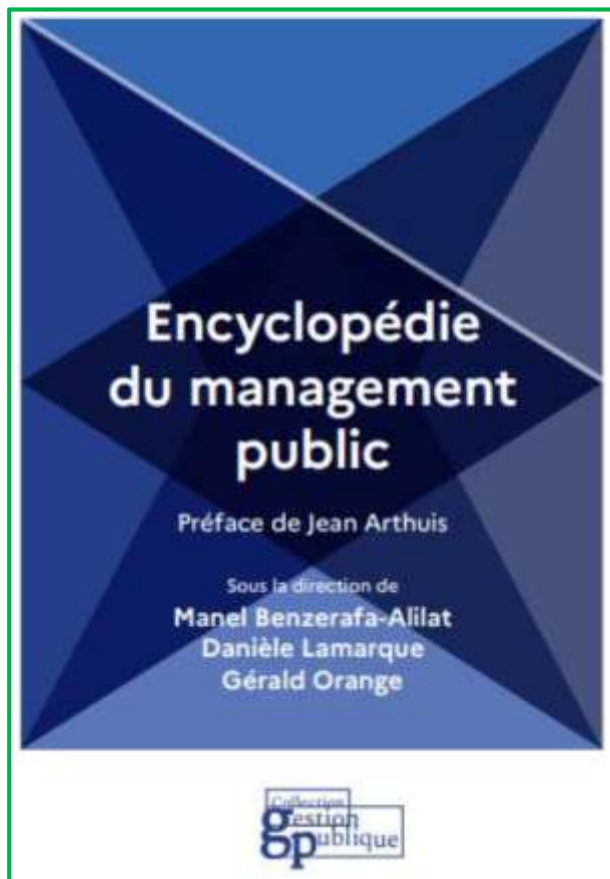
Les auteurs / associations renoncent aux droits d'auteur au profit de la FNEGE.

Partenaires potentiels (liste non limitative) : The Shift Project, Le campus de la transition

Jérôme Caby, Délégué Général de la FNEGE

Les ouvrages soutenus par l'AGRH

L'encyclopédie du Management public, Dirigée par M. Benzerafa-Alilat, D. Lamarque et G. Orange



L'Encyclopédie du Management Public (EMP), soutenue par l'AGRH, se donne comme objectif d'offrir aux étudiants comme aux chercheurs, enseignants mais aussi praticiens, un ouvrage d'entrées des notions, concepts et théories associés au Management Public ; étant précisé que le Management Public y sera vu au sens large de la gestion des organisations publiques, tout autant que de la conception, la réalisation et l'évaluation des politiques publiques.

Ce projet coordonné par Manel Benzerafa-Alilat (Université de Paris-Nanterre), Danièle Lamarque (ancienne membre de la Cour des comptes européenne) et Gérald Orange (Université de Rouen), a intégré une catégorie dédiée à la GRH publique, pilotée par Isabelle Sauviat (Université de Limoges). Elle a donné lieu à la rédaction de dix-sept entrées, ayant comme objectif de cerner le sens, les contours et les défis de la GRH publique. Ainsi, une entrée sur les fondements de la *GRH publique* a été rédigée par David Giauque et Yves Emery. D'autres textes ont été consacrés aux spécificités de la GRH publique : *motivation de service public* par Céline Desmarais ; *engagement au travail* de Armand Kouadio ; *valeurs publiques* de Céline Desmarais et Isabelle Sauviat. Les acteurs publics ont également fait l'objet d'écrits posant de fait la question du statut des personnels publics : Hélène Pauliat a rédigé trois entrées sur la *fonction publique*, la *haute fonction publique* et les *agents publics contractuels* ; une entrée sur les *agents*

publics a aussi été proposée par Isabelle Sauviat. De même, un texte sur le *manager public* de Florence Noguera a été intégré. Enfin, plusieurs investissements ont été consacrés aux enjeux actuels des RH publiques à l'image des contributions sur la *mobilité* de Anne Janand et Franck Brillet ; la *performance des RH publiques* de Laurent Cappelletti et Florence Noguera ; les *risques psychosociaux* de Sylvie Codo ; *l'absentéisme* de Nathalie Commeiras et Véronique Achmet ; les *émotions* d'Ariel Eggricks et d'Agnés Mazars-Chapelon ; *l'autonomie et le management des RH* de Céline Desmarais et d'Hervé Chomienne ; la *Qualité de Vie au Travail* de Nathalie Commeiras et d'Ariel Eggricks et enfin, le *management des compétences* par Audrey Becuwe.

La publication de l'EMP, prévue en 2022, sera l'occasion de mettre en avant cette partie sur la GRH publique, notamment dans le cadre d'un symposium organisé lors du 33ème Congrès de l'AGRH à Brest ; ce qui permettra aux auteurs membres de l'AGRH de participer à la valorisation du champ de la GRH publique, par définition à la croisée scientifique de la GRH et du Management Public, et de développer des passerelles entre ces disciplines pour une meilleure compréhension des pratiques, à propos desquelles les organisations publiques attendent beaucoup.

Isabelle Sauviat, Coordinatrice de la partie GRH publique

Théorie des Organisations, 3^{ème} édition, par Jacques Rojot et Alice Le Flanchec

Pour sa troisième édition, Alice Le Flanchec a repris le flambeau du célèbre manuel de Théorie des Organisations écrit par Jacques Rojot.

Quelle place occupe l'ouvrage de Théorie des Organisations de Jacques Rojot dans la communauté des sciences de gestion ?

L'ouvrage de *Théorie des Organisations* de Jacques Rojot constitue une référence dans notre communauté scientifique. Il a été utilisé par une génération d'étudiants, dont certains sont aujourd'hui eux-mêmes enseignants, et à ce titre il a une utilité sociale notable et constitue un outil fondamental de transmission des connaissances sur les organisations. Son contenu particulièrement détaillé et ses sources diversifiées permettent de passer en revue un très large éventail de théories des organisations, en puisant dans des champs disciplinaires variés : en économie, en sociologie, en sciences cognitives ou encore en psychologie.

A titre personnel, j'ai suivi les enseignements de théorie des organisations de Jacques Rojot en master à l'Université Paris 1 Panthéon-Sorbonne. Puis, lorsqu'il a rejoint, en 2000, l'Université Paris 2 Panthéon-Assas, j'ai eu le privilège de reprendre son cours de théorie des organisations que j'assure maintenant depuis plus de 20 ans à l'Université Paris 1 Panthéon-Sorbonne. J'ai toujours utilisé son ouvrage comme une référence en la matière, considérant notamment que la connaissance d'un large éventail de théories des organisations est la condition de la construction de l'esprit critique qui doit nous animer.

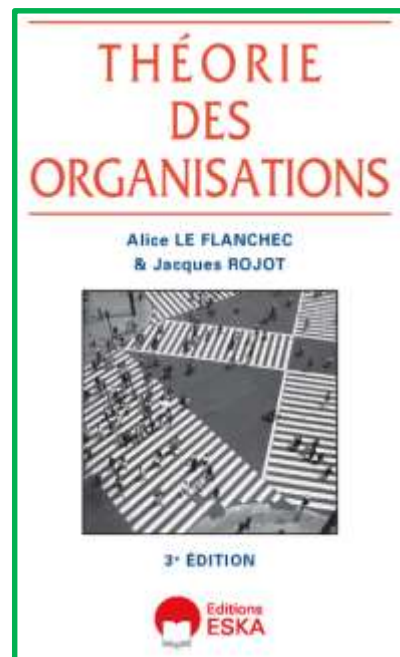
Pourquoi publier une nouvelle édition de cet ouvrage ?

Au décès de Jacques Rojot, et en concertation avec Evelyne Rojot son épouse et Serge Kebabtchieff, président des Editions Eska, il nous a semblé essentiel de ne pas laisser cette œuvre figée dans le temps et de lui renouveler son ancrage dans le présent. Ceci d'autant plus que Jacques Rojot lui-même écrivait dans la préface de la version précédente : « *un ouvrage du type de celui-ci n'est jamais terminé et appelle de constantes modifications. (...). Nous souhaitons pouvoir entreprendre, dans le futur, une refonte de plus grande envergure* ». C'est cette refonte que j'ai tenté de réaliser ici, en apportant mon regard, tout en conservant l'essentiel des versions antérieures. L'objectif de cette nouvelle édition de l'ouvrage *Théorie des Organisations* est donc de poursuivre cette œuvre, de lui permettre de prolonger son influence sur notre communauté, mais aussi de l'actualiser et de l'ancrer dans la période actuelle.

Qu'y a-t-il de nouveau dans cette édition ?

Tout d'abord une structuration plus thématique est adoptée. Au-delà des trois premiers chapitres qui sont chronologiques (théories traditionnelles, théories des relations humaines et théories de la contingence structurelle), les chapitres suivants abordent successivement différentes thématiques : l'analyse systémique, l'impact de l'environnement sur les organisations, les processus de prise de décision, l'étude de l'entreprise, les relations entre société et organisations et enfin les relations de pouvoir et de négociation.

Ensuite, un certain nombre de théories récentes ont été ajoutées. En effet, il est essentiel de connaître d'une part les théories les plus anciennes car d'un point de vue historique elles sont fondamentales pour comprendre le processus de construction de la connaissance sur les organisations, mais il n'est pas suffisant de se limiter aujourd'hui à ces seules théories si l'on ambitionne de présenter un panorama suffisamment représentatif des organisations modernes. Les théories plus récentes, qui sont d'ailleurs encore en développement, sont nécessaires à la compréhension de la complexité des organisations qui nous entourent. Une actualisation – sans doute permanente – nous semble nécessaire, et elle n'en est d'ailleurs pas à son terme.



La disputatio au cœur du Management, sous la direction de Aude Deville et al.



L'AGRH a apporté son soutien à l'ouvrage « La disputatio au cœur du Management ». Cet ouvrage coordonné par Aude Deville, Jérôme Dupuis, Jean-Fabrice Lebraty, Emmanuelle Nègre, Caroline Riché et Jean-François Sattin propose une réflexion sur le métier d'enseignant-chercheur et sur sa transformation à l'aune des nouvelles réformes.

L'idée de la production de cet ouvrage a été lancée dès la première session de qualification en janvier 2020, première rencontre des 96 Membres élus et nommés de l'actuel CNU 06 constitué en décembre 2019. Cela se passe avant la crise de la COVID et avant l'arrivée de la LPR. Durant cette session sont encore évalués les dossiers de qualification pour les postes 46.1. Le collectif, cette assemblée collégiale de pairs, a voulu démontrer une capacité à travailler ensemble, bien nécessaire lors de sessions du CNU (qualification, avancement, PEDR-RIPEC, et repyramidage³) mais qui pourrait aller au-delà.

Il y a eu une règle du jeu. Les chapitres doivent être collectifs et rédigés par des membres titulaires ou suppléants de l'actuel CNU. Une seule exception a été faite : il y a un chapitre individuel. Les principes de ce projet ont été « travailler ensemble », « collaborer autrement », « communiquer sur des

sujets estimés importants », « être et rester proches des collègues enseignants-chercheurs de la section 06 ».

Le principal écueil a été le temps. Les collègues se sont mobilisés pour respecter les délais et produire les chapitres dans des délais qui permettaient une publication à mi-mandat.

La procédure de publication des ouvrages au sein des PUP demande la production de deux rapports. Je remercie les deux rapporteurs pour le travail effectué et les avis portés. J'emprunte ici les mots de l'un d'eux : « L'effort de l'ensemble des auteurs de faire référence à des références théoriques ou des cadres de pensée, clairement sourcés, pour appuyer et argumenter les débats qui animent notre discipline est vraiment louable et renforce la pertinence des problématiques traitées. Cela montre que l'existence d'une instance nationale d'évaluation des enseignants-chercheurs ou des candidats enseignants-chercheurs se fait avec des références et des référentiels solides capables de forger une doctrine collective pour finalement aboutir à une grande convergence dans les évaluations ».

L'ouvrage comporte cinq grandes parties : Mesurer, Transmettre, S'interroger, Explorer, Se projeter. Ce plan permet de balayer une grande diversité de points de vue ainsi que les défis auxquels est confronté notre champ disciplinaire, les sciences de gestion et du management. Les contributeurs, membres du CNU06, puisent dans leurs propres expériences d'enseignement, de recherche, d'engagement institutionnel au sein de leur université ou d'instance national pour délivrer au sein de cette ouvrage leurs réflexions constructives, critiques et prospectives.

³ Les modalités sont à ce jour encore non précisées.

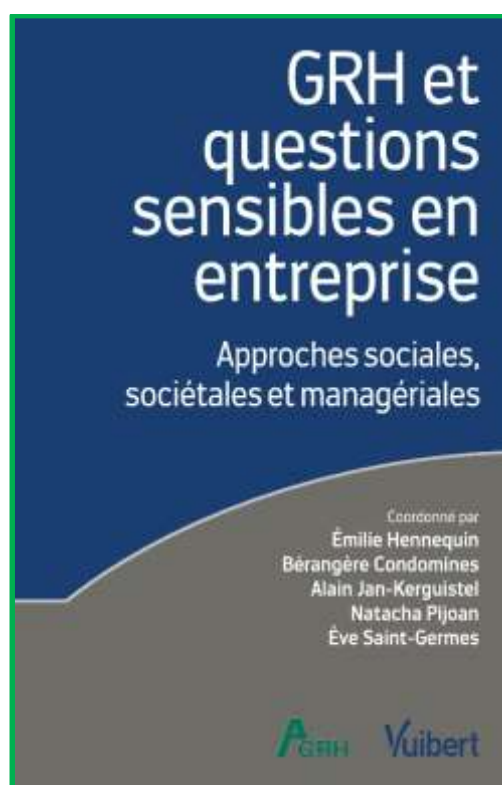
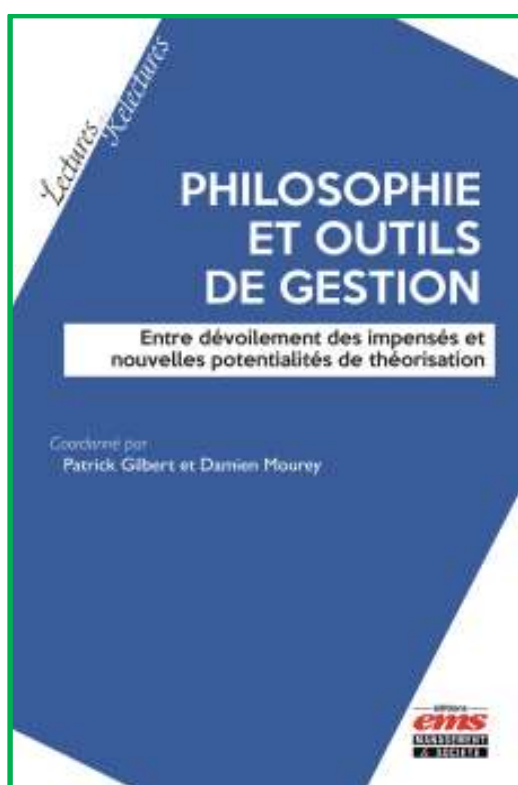
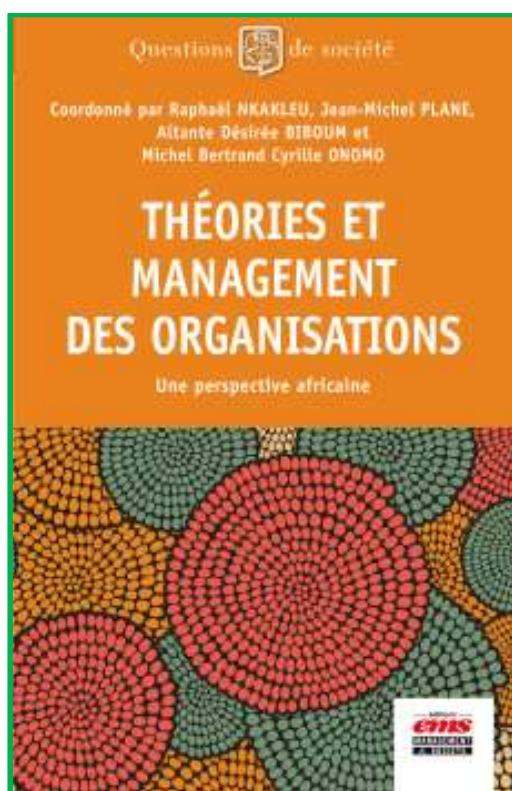
Les ouvrages labélisés FNEGE

Chaque année, le collège de labélisation de la FNEGE distingue, parmi les ouvrages qui lui sont soumis, « ceux qui ont un ancrage et un apport dans le domaine de la recherche en management ». Il s'agit de mieux mettre en valeur la publication d'ouvrages en complément des articles académiques ». Plus de détails sur la labélisation ici : <https://www.fnege.org/colleges/college-labellisation-ouvrages>.

Les ouvrages repris ici ont été écrits par des membres de la communauté AGRH

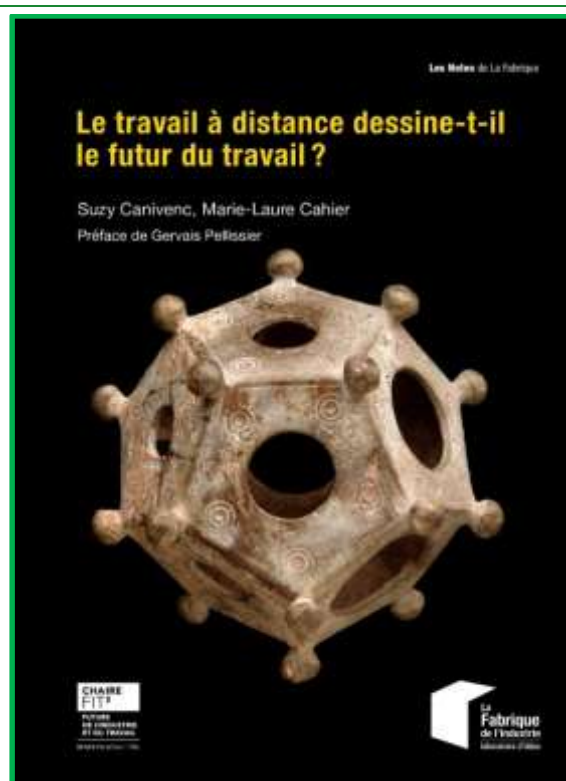
Catégorie « Ouvrages de recherche collectifs »



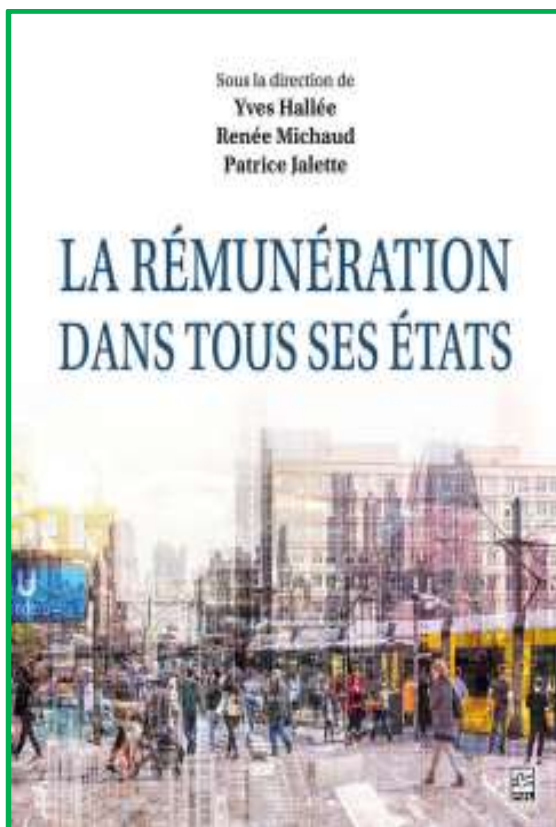




Catégorie « Essais »



Catégorie « Manuels de l'enseignement supérieur »



Du côté des revues

La revue @grh fête ses 10 ans avec un numéro spécial « 10 ans ! »

La revue @grh a vu paraître son premier numéro lors du XXII^{ème} congrès de l'AGRH à Marrakech ... Plus de dix ans déjà ! La revue « à la couverture verte » s'est maintenant solidement installée aux côtés de la Revue de Gestion des Ressources Humaines « à la couverture bleue » dans le paysage des revues académiques consacrées à la gestion des ressources humaines.

Imaginée par le regretté Didier Retour, la revue @grh a tout de suite positionné la francophonie, l'ouverture aux disciplines voisines, et la volonté de parler aux praticiens sans perdre de son exigence académique comme les trois marqueurs forts de son identité éditoriale.

Une décennie plus tard, en tant que Rédacteurs en chef, nous constatons que cet ADN a été pleinement respecté et qu'il a permis de construire un robuste corpus de textes qui interroge le rôle des femmes et des hommes dans les organisations avec toute l'acuité permise par des données empiriques recueillies au plus proche des terrains et des acteurs, des ancrages théoriques forts et des méthodologies rigoureuses. Dans un contexte toujours plus complexe, et face à des défis sociétaux sans cesse renouvelés, @grh joue ainsi parfaitement son rôle de revue scientifique en éclairant les débats et en aidant à la compréhension des enjeux.

Parfaitement soutenue par l'association AGRH qui est l'éditeur de la revue, par les différents rédacteurs en chefs qui se sont succédés et qui ont assuré son développement, par son comité de rédaction et les très nombreux évaluateurs sollicités qui tous ensemble assurent la rigueur du processus éditorial, et depuis 2020 par une secrétaire de rédaction, la revue connaît aujourd'hui une réelle maturité.

Pour marquer ce moment, et pour renforcer encore sa visibilité, la revue @grh va diffuser un appel à articles pour un numéro « spécial 10 ans ». Sa ligne directrice consistera à revisiter les trois marqueurs originels de la revue (francophonie, ouverture disciplinaire, attention portée aux contextes et aux praticiens de la fonction) à l'aune des nombreuses évolutions technologiques, économiques et sociétales affectant la manière de comprendre et de pratiquer la gestion des ressources humaines. Nous espérons que cet appel à venir répondra à vos attentes et que nous recevrons de nombreux articles qui témoigneront de l'actualité de la ligne éditoriale de la revue @grh et de sa vitalité !

Les Rédacteurs en Chef,

Benoît GRASSER et Ewan OIRY

Au sommaire des revues



NUMERO 41 / VARIA
2021 / 4

- Laure Jacquemier-Paquin, Sophie Jeanpert, Sophie Claye-Puaux « Renforcer l'attractivité d'un métier en tension : impact d'une campagne d'affichage sur l'image, l'attitude et l'intention envers le métier de conducteur routier »
- Chloé Guillot-Soulez, Édouard Chastenet « Identité et image de marque employeur des Big Four : entre différences et indifférence »
- Ludivine Adla « GRH et innovation en PME : une perspective multi-niveaux »
- Véronique Bossard-Préchoux, Anouk Grevin « Quand commencent les comptes, ou la remise en cause du don » Recherche-intervention sur la reconnaissance dans une entreprise libérée
- Sarah E. Saint-Michel « Politique d'inclusion et leadership authentique : Un véritable enjeu pour les femmes et les hommes leaders »
- Lionel Honoré « Les enjeux de la religion et de la religiosité au travail »



Numéro 42 / dossier spécial Santé au travail dans les métiers du soin
2022 / 1

- Emmanuel Abord de Chatillon, Tarik Chakor, Nathalie Commeiras « Santé au travail dans les métiers du soin : Panorama de la recherche francophone sur la santé au travail dans les métiers du soin (introduction au dossier spécial) »
- Khaled Saboune « La dégradation du bien-être au travail en EHPAD : une analyse par le concept de contrat psychologique et le modèle Exigences-Ressources »
- Sandra Durand, Christophe Baret « Comment conduire un projet de prévention primaire des RPS ? Les enseignements d'un projet déployé dans une pharmacie à usage intérieur d'un hôpital public »
- Nathalie Bernard, Emmanuel Abord de Chatillon « Quand le bien-être au travail rencontre la performance : une analyse des représentations sociales d'assistants sociaux »
- Laure Lavorata, Angélique Maquart « Ethique clinique et éthique organisationnelle dans les organisations de santé : une étude des dilemmes éthiques des cadres de santé »
- Jean-Christophe Volia, Olivier Guillet, Hugo Gaillard « Fait religieux au travail : vers une structuration d'un objet d'étude en GRH ? De la spécificité du contexte français »
- Anne Joyeau, Sébastien Le Gall, Gwénaëlle Poilpot-Rocaboy « Dirigeant et DRH en PME : Une double casquette difficile à porter ! »