

Congrès AGRH 2022/Brest

Les pratiques de GRH innovantes

- Animation prise en charge par :

Marine De Ridder, PhD.,
Enseignante-chercheuse à l'ICHEC Brussels Management School, Belgique

Anne Rousseau, PhD.,
Professeure, Université Catholique de Louvain, Belgique

- Nom du groupe de travail proposé :

Les pratiques de GRH innovantes (PraGRHI)

- Présentation de la thématique :

Ce groupe de travail traite de la question des **innovations dans les pratiques de GRH**. Il s'agit donc de questionner le « faire de la gestion » dans le domaine des ressources humaines, dans le cadre de ses transformations/évolutions. Ces nouvelles pratiques sont des innovations de procédés (Armbruster *et al.*, 2008 ; Birkinshaw *et al.*, 2008 ; Damanpour et Aravind, 2012) : la nouveauté est relative l'organisation elle-même (Damanpour *et al.*, 2009). Et peut donc être définie au niveau d'une organisation. Il s'agit donc d'investiguer les **pratiques RH nouvellement pensées ou introduites** dans une ou plusieurs organisations. C'est la nouveauté qui est ici la porte d'entrée proposée dans une perspective analytique, ambitionnant de **questionner les finalités** de ces innovations.

Nous nous inscrivons dans le courant du management en tant que pratique et nous intéressons dès lors aux **pratiques de gestion RH en tant que pratiques sociales** telles qu'entendues dans les travaux de Giddens (1984) ou encore ceux de Callon (2006). Ainsi, Schatzki (1996) définit la pratique comme « *a temporally unfolding and spacially dispersed nexus of doings and sayings* » (1996 : 89). L'unité d'analyse retenue est celle de la pratique [et non des personnes (managers/managés) ou systèmes] qui, par définition, sont contextualisées. Dès lors, la gestion des ressources humaines, en tant que pratique, mobilise plusieurs "choses" qui lui permettent de se définir et de se produire tels que des routines et des procédures, des ressources discursives et des artefacts symboliques et matériels. Ainsi par exemple, les pratiques de GRH s'inscrivant dans ce qu'il est convenu d'appeler aujourd'hui l'entreprise libérée, mobilisent des espaces, des dire et des faire mais aussi des outils et des dispositifs qui sont considérés comme innovants dans les entreprises qui choisissent cette approche (De Ridder, 2021). Les contenus tout autant que les processus de transformation sont au cœur des réflexions de ce GRT prenant également en considération les pratiques de GRH de demain.

Le choix de cet angle d'approche tient à une **ambition d'apports originaux et complémentaires** dans le domaine de la GRH. En effet, cette approche par les pratiques

“contributes to our understanding of the micro-foundations of organizations, the embeddedness of organizations in their wider social context, and the temporal and spatial dimensions of organizations” (Loscher *et al.*, 2019 : 2). La question de fond est donc, au-delà du fait de pointer les tendances et émergences en termes de pratiques RH, de **cerner les tensions et mutations profondes** de la GRH dans une **économie dite en transition**. Il s’agit d’analyser comment la GRH ainsi renouvelée ou renforcée peut (ou non) contribuer aux grands enjeux sociaux d’aujourd’hui.

Ce GRT pose donc, par exemple, les questions suivantes :

- Quels sont les apports de l’étude de la GRH *as-practice* ?
- Quelles sont les tendances actuelles en termes de pratiques innovantes de GRH ?
- Quelles sont les finalités poursuivies par les pratiques de GRH innovantes ? Avec quels effets ?
- Comment/A quelles conditions les pratiques RH innovantes contribuent elles à faire face aux grands enjeux sociétaux ?

Si ce GRT venait à se concrétiser, nous envisageons de proposer aux membres du groupe la **co-construction d’un ouvrage** portant sur les pratiques de GRH innovantes, qui réunirait à la fois des travaux de recherches et des témoignages de praticiens sur ces innovations en matière de GRH.

Références

- Armbruster H., Bikfalvi A., Kinkel S., Lay G. (2008). “Organizational innovation: The challenge of measuring non-technical innovation in large-scale surveys”, *Technovation*, vol. 28, n° 10, p. 644-657
- Birkinshaw J., Hamel G., Mol M.J. (2008). “Management innovation”, *Academy of Management Review*, vol. 33, n° 4, p. 825-845
- Callon, M. (2006). Sociologie de l’acteur réseau. In M. Akrich, M. Callon & B. Latour (Eds.), *Sociologie de la traduction : Textes fondateurs* (pp. 267-276). Paris: Presses des mines.
- Damanpour F., Aravind D. (2012). “Managerial innovation: Conceptions, processes, and antecedents”, *Management & Organization Review*, vol. 8, n° , p. 423-454
- Damanpour F., Walker R.M., Avellaneda C.N. (2009). “Combinative effects of innovation types and organizational performance: A longitudinal study of service organizations”, *Journal of Management Studies*, vol. 46, n° 4, p. 650-675
- Giddens (1984) Elements of the theory of structuration.
- De Ridder M., (2021) (Dé)libérez ! Investigation des espaces de discussion du travail de l’entreprise dite libérée, thèse de doctorat, Louvain Research Institute in Management and Organizations, 495p.
- Loscher G., Splitter V., Seidl D., 2019, *Theodore Schatzki’s practice theory and its implications for organization studies*, In book: Management, Organizations and Contemporary Social Theory, Routledge
- Schatzki, T. R. (1996). Social Practices: A Wittgensteinian approach to human activity and the social. Cambridge: Cambridge University Press.