



LIRSA (EA 4603)

" Quels rôles pour la fonction RH dans la transformation numérique des entreprises ? "

24 et 25 septembre 2015 à Paris

Colloque organisé par

l'ISC Paris Business School, le Cnam Paris et l'ESCP Europe

Laboratoires de recherche du Cnam : LIRSA (EA 4603) et le DICEN

APPEL A COMMUNICATIONS

Date limite d'envoi des communications : le 30 mai 2015

recherche@iscparis.com

Contact colloque à Clara Legrangerard, ISC Paris

**Les meilleures communications seront publiées dans un numéro spécial de la
revue *Management et Avenir*, la revue des cas en gestion**

De nombreux auteurs s'accordent pour affirmer que les entreprises doivent mener une transformation numérique si elles veulent rester compétitives (Fallery & Kalika, 2012 ; Leclerc & Isaac, 2013 ; Babinet, 2014). L'objet de ce colloque consiste à s'interroger sur les rôles de la fonction RH dans cette mutation. Concrètement, qu'est-ce que cela signifie ? Comment la fonction RH s'y trouve-t-elle associée ? Dans quelle mesure est-elle acteur de cette transformation ? Comment l'accompagne-t-elle ?

Force est de constater que le numérique participe à une reconfiguration à la fois des comportements au travail, des styles de management, de la gestion des équipes, des pratiques de recrutement, de formation, d'évaluation, de gestion des talents et de développement des compétences.

Ce mouvement s'est largement nourri d'injonctions et de slogans sur "l'entreprise numérique" (aux effets performatifs aléatoires) qui masquent la complexité des recompositions en cours (Carmes, 2013, Palpacuer et al., 2010). A bien des égards et en divers milieux professionnels, la question numérique peine encore à se défaire des schémas hérités d'une informatique de gestion (ERP/e-rh), d'une vision déterministe de l'innovation organisationnelle (envisagée comme processus linéaire et rationnellement piloté).

Se défaire des déterminismes et des visions fonctionnalistes est donc un impératif afin de comprendre plus avant ce qui se joue dans la place des RH dans cette transformation numérique des organisations. Car cette transformation, protéiforme, ne va pas de soi et mobilise une multiplicité d'acteurs. Comme le soulignent P. Louart et L. Boyer, il faut ici parler, en matière de GRH, « *de politisations au pluriel, car plusieurs instances politiques entrecroisent leurs effets. Il y a des enjeux externes qui s'imposent, obligent ou font prégnance; et des enjeux internes qui décident, s'opposent ou font des compromis* » (Boyer, Louart, 2005). Compte-tenu de leurs missions, les responsables RH sont pris dans l'enchevêtrement de rationalités parfois contradictoires (Bournois, Chanut, 2010) et se trouvent convoqués face aux enjeux multiples caractérisant ces projets

Dans ce cadre, comment la fonction RH peut-elle participer à la transformation numérique de l'entreprise ? Comment peut-elle (ré) investir, de manière féconde, un ensemble de problématiques sur des questions liées à la transformation des métiers, au développement des individus et aux nouveaux modes de travail collectif ?

La fonction RH est probablement amenée à fortement évoluer ces prochaines années. L'on attendra notamment d'une direction des ressources humaines qu'elle soit à même de favoriser la création de nouveaux types organisationnels, d'une part, mais également de proposer l'environnement de travail le plus propice à l'innovation, la créativité et la productivité des collaborateurs, indispensables à la pérennisation et au développement de l'entreprise. Mais quelle capacité réflexive exprime-t-elle par rapport à son propre positionnement et actions en ces domaines ?

Elle est donc à la fois exposée et concernée par la transformation numérique de l'entreprise.

Exposée tout d'abord parce que les intranets et les espaces numériques de travail obligent à une négociation des règles professionnelles qui les accompagnent, à une reconfiguration des modes communication et de coopération entre entités/équipes, à repenser les relations hiérarchiques héritées et les relations sociales, à examiner les conséquences d'une reconfiguration des temps et des lieux professionnels liés au travail connecté etc.

Quelle est la place actuelle de la fonction RH dans la gouvernance et la conception de ces agencements ? La fonction RH a-t-elle su ou saura-t-elle s'imposer pour repenser les conditions de travail à l'aune de ces environnements en mutation permanente ?

Concernée ensuite, car ces évolutions ont un impact tant sur le propre fonctionnement et les missions de la fonction RH que sur son rôle d'accompagnement des managers et d'explication des mutations organisationnelles auprès des équipes. Comment sont conçues et instaurées les modalités d'accompagnement des collaborateurs dans l'évolution de leurs métiers ? Comment les Directions Ressources Humaines appréhendent-elles aujourd'hui la création de nouveaux professionnalismes ?

Ce colloque a pour ambition d'examiner ces enjeux et débats qui affectent la fonction RH en s'inscrivant dans une perspective pluri-disciplinaire (sciences de gestion, sciences de l'information et de la communication, sociologie...)

Plusieurs objectifs sont poursuivis :

- s'intéresser au cadre des nouvelles règles et codes sociaux qui apparaissent,
- dresser un panorama des outils collaboratifs et des compétences associées aux pratiques de RH,
- mettre en avant des cas RH d'entreprises avec leurs approches RH,
- identifier les éléments clés permettant de développer une stratégie, une tactique et un plan d'action en RH.

Le colloque couvre un large périmètre de problématiques qui relèvent de questions managériales, juridiques, techno-politiques, socio-cognitives et socio-techniques, portent sur la gestion et les transformations dans l'entreprise, le dialogue social, les modes de coopérations, la gestion des talents, les apprentissages et la gestion des compétences.

Plusieurs orientations de recherche et de questionnements peuvent être proposées dont (liste non exhaustive) :

Parlera-t-on encore de DRH dans le monde numérique ?

- Quelles compétences et nouveaux savoirs à développer au sein des DRH elles-mêmes pour comprendre l'organisation, les pratiques numériques et les transformations associées ?
- Quelle place pour la DRH dans la conception de technologies intellectuelles, dans l'évolution du management des connaissances ?
- Quels sont les droits et les devoirs des collaborateurs dans un monde numérique? (Ligne de partage entre la vie privée et la vie professionnelle) et quels sont les engagements et responsabilités de l'entreprise en la matière ?
- Comment le numérique permet-il de repenser la gestion de carrière ?
- Quelles sont les compétences numériques du manager dans les entreprises de demain ?
- Quel est le rôle de la fonction RH dans l'accompagnement des hommes et la création de nouveaux professionnalismes ? Comment le numérique conduit-il à repenser la formation et comment appréhender la question des discriminations numériques ?
- Quelles sont les implications et les évolutions du droit du travail en matière de cybersurveillance et d'évaluation des collaborateurs ?
- En quoi les compétences numériques remettent en question les critères classiques de performance ?

- Quelle est la place du dialogue social dans une entreprise numérique ? En quoi les TIC et l'espace numérique étendu (intranet/internet) participent-ils à une reconfiguration du dialogue social ?
- En quoi les réseaux sociaux internes transforment-ils ou non les modes de socialisations et d'interactions pré-existants ? Quel est l'impact du numérique sur l'organisation et les talents de l'entreprise

Normes de présentation

La mise en page (format A4) devra prévoir des marges (supérieures, inférieures et latérales) de 2,5 cm. Le texte ne doit pas excéder 20 pages y compris la bibliographie et les annexes. Il sera écrit en Times New Roman (12 points), en interligne un et demi et sera justifié (aligné à gauche et à droite). Les pages numérotées seront sans *en-tête* ni *pied de page*.

La première page, non numérotée, comprendra uniquement :

- le titre de l'article (Times 18 gras) ;
- le(s) nom(s) de(s) auteur(s) et leur affiliation (Times 14 gras) ;
- l'adresse postale et électronique, le téléphone et le fax de l'auteur à qui la correspondance doit être adressée (Times 12) ;
- un résumé à interligne simple d'un maximum de 400 mots indiquant la problématique, la méthodologie et les principaux résultats de l'article (Times 12, justifié) ;
- un maximum de cinq (5) mots clés qui se référeront aux thèmes et concepts centraux développés dans l'article. (Times 12) ;

La deuxième page ne doit contenir que le titre de l'article et le résumé ; elle ne doit pas mentionner le(s) auteur(s). Dans sa première version, le texte dans son ensemble doit être rendu anonyme. Le texte, en interligne un et demi, sera justifié (aligné à gauche et à droite) et doit être présenté de telle sorte que la hiérarchie des titres soit claire, ne dépassant pas 3 niveaux :

- niveau 1 : un chiffre (1. par exemple) titre en Times 12 gras en majuscules
- niveau 2 : deux chiffres (1.1. par exemple) sous-titres en Times 12 gras en petites majuscules
- niveau 3 : trois chiffres (1.1.1. par exemple) sous-titres en Times 12 gras
- les notes sont placées en bas de page et numérotées dans l'ordre d'insertion. Leur nombre ne doit pas excéder une note par page.

A la suite de l'article, on fera successivement apparaître:

- les références bibliographiques, par ordre alphabétique des auteurs, Les éventuelles annexes désignées par des lettres.

Les références bibliographiques sont rédigées selon les modèles suivants :

- Ouvrage : Nom de l'auteur et initiale du prénom, *Titre de l'ouvrage*, Editeur, Lieu d'édition, date de publication (exemple : Peretti J-M, *Ressources Humaines et gestion des personnes*, Vuibert, Paris, 2009).

- Article : nom de l'auteur et initiale du prénom, « Titre de l'article », *Titre de la revue*, vol. x, n° x, date de publication, p. x-y, (exemple : Thévenet M. « Crise et GRH», *Revue française de gestion*, n°193, 2009, p. 37-41.).
- Les références doivent être citées dans le corps du texte de la manière suivante : Thévenet (2009)

Dates importantes

- Ouverture de l'appel à communications : 15 décembre 2014
- Date limite de remise des propositions de communication 30 mai 2015 à recherche@iscparis.com
- Date d'envoi aux auteurs des rapports d'évaluation des évaluateurs : 30 juin 2015
- Date limite d'envoi des textes corrigés des communications : 31 juillet 2015
- Ouverture des inscriptions au colloque : 15 avril 2015

Comité de lecture

Carmes Maryse, Cnam, DICEN
 Dupuich Françoise, ISC Paris, Lirsa
 Géraldine Galindo, ESCP Europe
 Kalika Michel, Dauphine
 Loufrani Yvan, ISC Paris
 Pesqueux Yvon, Cnam, Paris
 Silva François, Kedge, DICEN
 Zacklad Manuel, Cnam, DICEN

Dejoux Cécile, Cnam, Lirsa
 Gilles Garel, Cnam, Lirsa
 Grima François, HEC
 Léon Emmanuelle, ESCP Europe
 Laroche, ESCP Europe
 Scouarnec Aline, IAE de Caen,
 Thevenet Maurice, Cnam, Lirsa

Comité d'organisation

Clara Legranangerard, Cécile Dejoux, Françoise Dupuich, Emmanuelle Léon
 recherche@iscparis.com Tel 0140539999

Bulletin d'inscription
Colloque
«Quels rôles pour la fonction RH
dans la transformation numérique des entreprises » les 24 et
25 septembre 2015

Nom :

.....

Prénom :

Titre / Fonction :

Etablissement / Société :

Adresse postale :

.....

.....

Adresse e-mail :

Téléphone :

Participera au colloque « Quels rôles pour la fonction RH dans la transformation numérique des entreprises », les 24 et 25 septembre 2015 à l'ISC Paris, 22 boulevard du Fort de Vaux, 75017 Paris.

Frais d'inscription :

80 € (inscription avant le 1er mai 2015) 150 € (après le 1er juin 2015),

30 € tarif doctorant

50 euros diner de gala

Les frais d'inscription comprennent la pause-café, visite du musée au Cnam Paris, conférence table ronde et ateliers thématiques.

Ci-joint chèque ou bon de commande à l'ordre de « ISC Paris »

Règlement en devise étrangère (en faire la demande par email)

A renvoyer à l'adresse ci-dessous :

Clara Legrangerard – ISC Paris – 22, Bd du Fort de Vaux – 75848 Paris Cedex 17 - France Ou

Fax : +33 (0) 1 47 31 84 66, Mél : recherche@iscparis.com