

ÉDITORIAL

Jean-Michel Plane, Peter Stokes, Tim Brown

De Boeck Supérieur | « @GRH »

2014/2 n° 11 | pages 3 à 6

ISSN 2034-9130

ISBN 9782804189112

Article disponible en ligne à l'adresse :

<http://www.cairn.info/revue-@grh-2014-2-page-3.htm>

Pour citer cet article :

Jean-Michel Plane *et al.*, « Éditorial », @GRH 2014/2 (n° 11), p. 3-6.

Distribution électronique Cairn.info pour De Boeck Supérieur.

© De Boeck Supérieur. Tous droits réservés pour tous pays.

La reproduction ou représentation de cet article, notamment par photocopie, n'est autorisée que dans les limites des conditions générales d'utilisation du site ou, le cas échéant, des conditions générales de la licence souscrite par votre établissement. Toute autre reproduction ou représentation, en tout ou partie, sous quelque forme et de quelque manière que ce soit, est interdite sauf accord préalable et écrit de l'éditeur, en dehors des cas prévus par la législation en vigueur en France. Il est précisé que son stockage dans une base de données est également interdit.

ÉDITORIAL

Jean-Michel Plane, Université Paul Valéry – Montpellier III

Peter Stokes, University of Chester

Tim Brown, University of Chester

L'AVENIR DU MANAGEMENT ET L'INTERCULTURALITÉ : VERS UN RENOUVEAU DES RECHERCHES ET DES PRODUCTIONS EN GRH

Le congrès de Chester et les contributions qui en résultent s'inscrivent dans la perspective d'un monde qui change. Compte tenu de l'importance des mutations sans précédent auxquelles nous sommes confrontés : mondialisation, numérisation, automatisation, digitalisation, évolution des modes de vie et des carrières, nouvelles générations de salariés, cela conduit à s'interroger sur l'avenir de la GRH : les modèles, les politiques et les pratiques de GRH, leur cohérence, leur caractère novateur et innovant. Le congrès de Chester en Angleterre est évidemment porteur de ces interrogations ; celui de Montpellier en 2015 s'efforcera de suggérer des propositions théoriques mais aussi empiriques pour une meilleure lecture des changements qui s'opèrent. Pourquoi ne pas envisager aussi la discussion de nouveaux modèles de GRH émergents et encore inachevés ? En matière de management des ressources humaines, dans quelle mesure peut-on parler d'un changement de paradigme ? Quel est l'impact des nouveaux modèles - s'ils existent - sur le comportement et la gestion des organisations, la vie professionnelle des personnes ou encore la performance globale ? Quel est l'apport potentiel de la comparaison des modèles anglophone et francophone à la recherche en GRH et en management des personnes ? Peut-on identifier de nouvelles pratiques et de nouvelles théories ? Comment faire le lien entre de nouvelles pratiques de GRH émergentes, l'efficacité des entreprises et l'engagement organisationnel des salariés dans un monde multiculturel ?

Les travaux des chercheurs en GRH à travers le congrès de Chester questionnent la gestion des ressources humaines en contexte. Les organisateurs et le comité scientifique de l'association ont considéré que la confrontation du modèle anglo-saxon ou anglophone avec les approches francophones de la GRH, a été l'un des aspects les plus sensibles de l'évolution de la GRH dans le contexte francophone. Parfois il s'agissait d'une relation de convergence mettant en jeu des échanges et des interactions, mais les travaux se sont

aussi parfois caractérisés par une ignorance mutuelle, une distance, voire une confrontation. Force est de reconnaître que dans la deuxième moitié du 20^e siècle, l'apport dominant dans de nombreux domaines des organisations et du management est venu des États-Unis d'Amérique. L'Amérique a en effet été considérée comme la force principale, voire hégémonique, dans le monde des affaires, malgré l'émergence récente de l'Asie du Sud-Est. Tandis que la focalisation post « *fayolo-taylorienne* » du management a évolué vers la recherche d'une meilleure compréhension des théories et pratiques, la GRH est devenue progressivement un terrain central de débat dans le monde global qui nous entoure. Le congrès de Chester vise à analyser la GRH dans une perspective francophone, en rapport avec ces relations variées et complexes et par rapport aux différents contextes sociaux et géopolitiques au-delà du monde francophone, ainsi que les conséquences de ces relations pour la GRH francophone. Depuis longtemps, la France et les nations francophones ont contribué significativement au développement de la GRH et au projet de développement du management global. Les approches classiques, incluant bien sûr Fayol, et les contributions interdisciplinaires des observateurs psychologues et sociologues ont nourri ce débat. De plus, ces travaux ont été fertilisés par des contributions de penseurs post-modernes et post-structuralistes parmi lesquels on peut citer Foucault, Deleuze, Guattari, Derrida, Barthes, Lacan et Levi-Strauss. Ces approches ont amené à prendre en compte une plus grande complexité. Les écrits mentionnés ci-dessus ont été enrichis par des contributions issues d'autres régions du globe, au-delà même du monde anglophone. Malgré ces échanges, les modèles sociaux et économiques français en rapport avec la GRH, ont souvent adopté des approches critiques du capitalisme et de l'économie de marché face aux mouvements de privatisation et marchandisation dans le monde occidental. Ces postures paradigmatiques et pratiques ont généralement été marquées par des caractéristiques telles que les suivantes : un rôle étatique plus important que dans le cas des modèles économiques anglo-saxons ou anglophones ; une élite économique issue d'un système d'enseignement sélectif et centrée sur les carrières dans l'appareil étatique et les grandes entreprises ; une politique industrielle et sociale de grands projets sur des échelles extensives et une base industrielle et manufacturière parfois problématique, avec une priorité accordée aux entreprises internationales de l'automobile, de l'énergie, de la chimie et de l'aérospatial (Barsoux et Lawrence, 1990 ; Berry 1995). Le congrès de Chester propose une vue d'ensemble, une cartographie de la recherche organisationnelle et synthétisant l'évolution historique de la GRH en France en relation avec un cadre global et international.

Fondée en 1839, l'Université de Chester est la 10^e plus ancienne université du Royaume-Uni et figure parmi les 50 premiers établissements d'enseignement supérieur en Grande-Bretagne. Elle fait partie du célèbre « *Cathedral Group* » des universités. L'Université, dont le Chancelier est le Duc de Westminster, est installée dans la cité médiévale romane

de Chester. Avec sa Cathédrale, Chester est un joyau historique et culturel du Royaume Uni et de l'Europe. C'est en son sein que les congressistes ont discuté d'un management contextuel : plus furtif, plus subversif et plus fugitif dans le contexte de l'hyper concurrence mondialisée et de la recherche de davantage d'horizontalité. Au fond, l'individu qui réussit est probablement celui qui comprend le mieux ce monde qui change et l'environnement dans lequel il se trouve. Finalement, le congrès de Chester comme ce numéro spécial dont sont issus les meilleurs textes consacrent aussi une communauté académique en Gestion des Ressources Humaines mobilisée à cette occasion et dont le poids pourrait être décisif pour les défis à relever dans la société contemporaine. Les contributions originales des auteurs traitent de sujets majeurs pour l'avenir de la discipline : reconnaissance du métier et management participatif, la compétence collective dans le contexte de la globalisation du management, la carrière des enseignants-chercheurs, le développement de l'entrepreneuriat féminin et les réseaux sociaux, l'essor de l'entrepreneuriat social des femmes. On retiendra la dynamique des approches fondées sur le genre ou sur les carrières, les logiques entrepreneuriales, le renouveau du management participatif et l'impact de la globalisation sur la performance globale des organisations. Au fond, toutes ces questions traitées avec scientificité et pertinence par les chercheurs en GRH conduisent à renouveler un corpus de « *connaissances actionnables* » en pleine mutation.

L'AGRH avec ses quelque 1 200 chercheurs adhérents s'associera toujours à des initiatives internationales et à des projets de recherche transnationaux visant à renforcer la cohésion et la pertinence de notre discipline – la gestion des ressources humaines – pour être également plus audible auprès des praticiens des organisations et des entreprises. Il est évident que le rôle de notre revue académique officielle – @GRH – telle que l'avait imaginé Didier Retour est de contribuer considérablement à la dynamisation d'un tel projet.

RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES

BARSOUX JL, LAWRENCE P., (1990), *Management in France*, London, Cassell.

BERRY M., (1995), « Research and the practice of management, a French View », *Organization Science*, Volume 6, pp. 104-116.

BREWSTER C, MAYRHOFER W., (2005), « European Human Resources Management: Researching Developments Over Time », *Management Revue : the International Revue of Management Studies*, Vol. 16, Issue 1, pp. 36-62.

GUEST D.E, PECCEI R. (1994), « The Nature and Causes of Effective Human Resource Management », *British Journal of Industrial Relations*, Vol. 2, pp. 219-242.

GUTHRIE J., SPELL C. et NYAMORIO. (2002), « Correlates and Consequences of High Involvement Work Practices : The Tole of Competitive Strategy », *International Journal of Human Resource Management*, 13(1), 183-197.

LAWLER E.D, ULRICH D. (2008), *Talent : Making People your Competitive Advantage*, San Francisco : Jossey-Bass.

ULRICH D., BROCKBANK W. (2010), *Création de valeur pour l'entreprise*, Bruxelles, De Boeck.

WOOD S. (1999), « Getting the Measure of the Transformed High-Performance Organization », *British Journal of Industrial Relations*, vol. 37, no 3, pp. 391-417.