



36^{ème} Congrès de l'AGRH, Deauville

22, 23 et 24 octobre 2025



**Transformer les organisations
par un Management des Ressources Humaines
engagé et citoyen !**



Appel à communication AGRH 2025

Si notre territoire normand est marqué d'histoire, c'est parce qu'à un moment donné des femmes et des hommes se sont engagés dans une aventure collective pour défendre leur territoire, leur patrie, leur prochain et la liberté. L'actualité plus récente ne doit pas nous faire oublier que les enjeux géopolitiques, géostratégiques ou sécuritaires ne sont jamais très loin des préoccupations du monde des affaires en général et du monde du travail en particulier. Ils démontrent l'urgence de repenser la contribution du management des ressources humaines à l'engagement des personnes dans des contextes d'emploi renouvelés et en transformation rapide. Face à ces défis, il devient impératif d'explorer de nouvelles perspectives, d'analyser les pratiques actuelles et de partager des solutions

innovantes pour promouvoir un engagement plus profond et durable des collaborateurs. Dans ce contexte, le 36^{ième} congrès de l'AGRH vise à explorer la relation entre MRH, engagement et citoyenneté.

S'engager, au sens premier du terme, c'est s'impliquer et s'investir pleinement, dans la durée, pour l'atteinte d'objectifs et de performances. Cet engagement peut se manifester dans la relation d'emploi (Laroche & Salesina, 2018), par un fort sentiment d'appartenance, un niveau élevé d'effort, une volonté de contribuer au succès de l'entreprise et au dévouement dans l'accomplissement des activités professionnelles. Engager, c'est créer les conditions de ces comportements. Ces conditions touchent autant au sens donné au travail, à la confiance accordée aux équipes, au renforcement de la reconnaissance (Fall, 2015) qu'à la conception d'environnements professionnels épanouissants ou « habilitants » pour les collaborateurs (Caillé et al., 2020). Dans cette dynamique, les équipes RH et les managers sont des acteurs essentiels et complémentaires.

Les acteurs RH voient de plus en plus leur terrain de jeu s'élargir tant sur les thématiques abordées, que sur les territoires couverts (Bories-Azeau et al., 2016) et les technologies utilisées (Jacob et al., 2022). Nous constatons par exemple aujourd'hui de forts enjeux à mettre en réseau et à faire collaborer les acteurs exerçant au sein de services ou directions RH avec les organisations dédiées à l'Emploi/la Formation/les Compétences sur les territoires. Les sujets RH intègrent également de plus en plus les problématiques de la société dans leur quotidien ; le RH citoyen développe ses compétences en matière de RSE, de cybersécurité, laïcité, etc. et ce, quelque soit la taille des organisations (Alphonse-Tilloy et al., 2020). Enfin, l'IA bouscule les pratiques des acteurs RH et ouvre un champ des possibles « augmenté » pour l'avenir mais questionne l'éthique et les limites du recours à l'IA (Barthe & Belabbes, 2016). En évoluant ainsi, les configurations RH redessinent les métiers dits des ressources humaines (Brillet, Keuleyan, Payre et Scouarnec, 2018), au point d'envisager des directions du travail, et non plus des directions des ressources humaines (Brillet & Scouarnec, 2025).

Au cœur de cette problématique, le congrès se donne dès lors pour objectif d'explorer les multiples dimensions et mécanismes sous-jacents d'un Management des Ressources Humaines engagé et citoyen et de décrypter des stratégies et des pratiques durables selon cinq axes :

- **Stratégies Organisationnelles et stratégies RH** : Comment les stratégies RH deviennent-elles engagées et citoyennes ? Comment les acteurs du territoire co-construisent des solutions RH adaptées ? Comment les organisations peuvent-elles repenser leur mission et leurs valeurs pour favoriser un engagement profond et significatif ? Quelles sont les visions prospectives et les transformations du management des ressources humaines ? Comment aligner la culture d'entreprise sur les aspirations individuelles des collaborateurs ? Quels dispositifs et opportunités de développement professionnel proposer pour retenir les talents ? Comment faire des politiques d'évaluation, de reconnaissance et de rémunération des leviers de rétention et d'engagement ?
- **Leadership et management des collaborateurs** : Quel rôle les dirigeants jouent-ils dans la création d'un environnement propice à l'engagement ? Quelle vision prospective du manager engagé et citoyen ? Comment développer des compétences de leadership qui favorisent l'autonomie, la confiance et l'innovation au sein des équipes ? Comment travailler au

quotidien à la reconnaissance des collaborateurs ? Quelles sont les attentes au travail et comment y répondre ? Comment engager des équipes à distance ?

- **Citoyenneté, engagement et management des ressources humaines** : Quelles place ont les acteurs RH au cœur de la Cité ? Comment mettre en place des démarches responsables pour co-construire des parcours de développement des compétences tout au long de la vie et ainsi agir sur les questions de société ? Comment pensez des nouveaux modèles d'orientation, d'accompagnement des personnes éloignées de l'emploi ? Quelles dynamiques nouvelles initier entre tous les acteurs Emploi-Formation-Compétences sur les territoires ? Quel élargissement de compétences pour ces acteurs RH afin d'intégrer les questions de citoyenneté et d'engagement dans leurs pratiques ? Quels impacts possibles sur les enseignements du management des ressources humaines ?
- **Innovation RH** : Quelles innovations RH pour devenir un RH Citoyen ? Quelles sont les dernières avancées technologiques en matière de gestion des ressources humaines qui peuvent être mises à profit pour stimuler l'engagement des collaborateurs ? Comment intégrer l'innovation dans les processus RH pour répondre aux attentes évolutives des collaborateurs ? Quelles pratiques d'intégration sont à promouvoir pour un engagement durable ? Comment gérer la complexification du travail des collaborateurs du fait des avancées technologiques actuelles ? Quelle éthique pour l'IA appliquée aux RH ? Au-delà des programmes de bien-être traditionnels, quelles sont les approches holistiques pour améliorer le bien-être des collaborateurs et, par conséquent, stimuler leur engagement ? Comment intégrer le bien-être physique, mental et émotionnel dans la culture d'entreprise ? Quelles propositions pour traiter la santé mentale (stress, anxiété) des collaborateurs ? Quel lien opérer entre gestion de la diversité et engagement ?
- **Citoyenneté, théories de l'engagement et modèles conceptuels** : Quelles sont les dernières avancées théoriques en matière d'engagement ? Quel renouveau pour la dynamique satisfaction – engagement – intention de rester en 2025 ? Engagement unique et engagement dual, approche *person-centered*, quelles sont les dernières propositions des chercheurs ? Quels sont les manifestations, les antécédents et les impacts du comportement citoyen au travail ?

Voici autant de questions, non limitatives, auxquelles nous proposons de répondre ensemble.

La Normandie, chargée d'histoire, est un lieu symbolique de l'engagement. C'est ici, le 6 juin 1944, que des soldats venus du monde entier ont débarqué pour défendre la liberté. Cette terre marquée par le courage et l'engagement justifie dès lors pleinement notre choix de vous accueillir dans cet environnement porteur de valeurs d'unité, de résilience et d'implication collective.

Nous sommes impatients de recevoir vos propositions et de partager ensemble une expérience scientifique enrichissante au cœur de la Normandie engagée.

Bibliographie Indicative :

Alphonse-Tilloy, I., Scoyez-Van Poppel, S., Lacroux, A., Dupont, C., & Ferrauge, P. (2020). Typologie des représentations et pratiques du volet social de la RSE en PME : Une approche par les microfondations. @ GRH, 34(1), 9-36.

Barthe, N., & Belabbes, K. (2016). La « GRH socialement responsable » : un défi pour les entreprises engagées dans une démarche RSE. *Management & Avenir*, 83(1), 95-113.

Brillet F., Scouarnec A., *Anticiper la transformation des métiers RH*. MPE, à paraître 2025.

Bories-Azeau, I., Defelix, C., Loubès, A., & Uzan, O. (2016). *RH, RSE et territoires*. Vuibert.

Caillé, A., Courtois, N., Galharret, J. M., & Jeoffrion, C. (2020). Influence du leadership habilitant sur le bien-être au travail et l'engagement organisationnel : étude comparative entre une organisation « habilitante » et une organisation « classique ». *Psychologie du Travail et des Organisations*, 26(3), 247-261.

Fall, A. (2015). Reconnaissance au travail : validation d'une échelle de mesure dans le contexte des entreprises. *European Review of Applied Psychology*, 65(4), 189-203.

Jacob, S., Souissi, S., & Patenaude, N. (2022). Intelligence artificielle et transformation des métiers en gestion des ressources humaines. *Chaire de recherche sur l'administration publique à l'ère numérique*. Université Laval. Québec.

Keuleyan D., Brillet F., Payre S., Scouarnec A. (2018), Configurations RH, vers une grille de lecture prospective et innovante. Acte AGRH Lyon.

Laroche, P., & Salesina, M. (2018). *GRH et relations de travail : fondements théoriques, enjeux contemporains*. De Boeck Supérieur.

Ordener, S., Ivanaj, S., & Mesly, O. (2023). Developing a scale to measure kindness in the workplace based on empathy, inclusivity, and recognition of effort. *Revue de gestion des ressources humaines*, 130(4), 51-72.

Neuf prix seront remis à l'occasion du 36^{ème} congrès de l'AGRH Deauville 2025 :

- prix de la meilleure communication,
- prix de la meilleure communication « jeune chercheur »,
- prix du meilleur cas AGRH-REFERENCE RH de GRH et de l'innovation pédagogique dans le thème du congrès,
- prix du meilleur cas AGRH de GRH et de l'innovation pédagogique
- prix du meilleur évaluateur
- prix de la meilleure communication atelier doctoral et DBA
- Les trois prix des thèses, AGRH-FNEGE, AGRH- Didier Retour et AGRH-EDBA, seront également remis lors de ce congrès.

Une sélection des meilleures communications sera publiée dans la revue @grh.

Langue des communications français ou anglais

Les communications respecteront les normes de présentation détaillées sur le site du congrès.

Tracks et symposiums

Les propositions de communication se feront dans le cadre du thème de l'AGRH et s'intégreront dans le cadre d'ateliers classiques ou de tracks. Les tracks sont des sessions thématiques de l'AGRH d'une demi-journée à une journée. **La date limite de dépôt de projet de track est le 20 janvier 2025.**

Les tracks proposés devront être en lien avec la thématique générale du congrès. Il est également possible de proposer des projets de symposiums. Les symposiums visent à développer les échanges avec le monde socio-économique. Ce format consiste aussi à favoriser des sessions dédiées à une thématique commune à travers la proposition concertée de plusieurs communications articulées autour d'un sujet novateur, important, émergent ou d'actualité. **La date limite de dépôt de projet de symposium est le 1^{er} juin 2025.**

Atelier doctoral

L'AGRH organisera une journée doctorale à l'occasion de son congrès annuel, le mercredi 22 octobre 2025. Cette journée permettra aux doctorantes et aux doctorants de présenter l'avancement de leurs travaux de thèse afin d'obtenir des retours de la part de membres de l'AGRH expérimentés de l'association. Ils sont conseillés en particulier pour les 1^{ères} et 2^{èmes} années de thèse. Ces ateliers doctoraux sont ouverts également aux doctorantes et doctorants en DBA. **La date limite de dépôt des communications le 31 mars 2025.**

Déroulement du congrès de Deauville

Le congrès aura lieu en Normandie les **22, 23 et 24 octobre 2025** à :

L'Hôtel AMIRAUTES, Route de Paris de Touques 14800 DEAUVILLE

<https://www.amiraute.com/amiraute-hotel/>

Nous invitons les chercheurs à soumettre leurs contributions originales pour nourrir les réflexions sur le positionnement de la GRH de demain, les innovations dans les pratiques RH et les mesures d'impacts possibles en GRH dans un monde durable. **Le site du dépôt sera communiqué au début de l'année 2025.**

Nous sommes impatients de vous accueillir à Deauville et de partager ensemble des perspectives novatrices pour façonner l'avenir de la GRH.

Calendrier

Date limite de dépôt des projets de tracks : **20 janvier 2025** : agrh2025@gmail.com

Date limite de dépôt des communications : **31 mars 2025**

Le site de la solution digitale vous sera communiqué en janvier

Date de retour des évaluations aux auteurs : **15 mai 2025**

Date limite de dépôt des communications définitives avec les modifications demandées : **20 juin 2025**

Date limite de dépôt des propositions de communications à un atelier doctoral : **10 juin 2025**

Date limite de dépôt des études de cas : **16 juin 2025**

Date limite de dépôt des projets de symposiums : **1^{er} juin 2025**

Comité scientifique

Sarah ALVES ; Isabelle BARTH ; Sophia BELGHITI-MAHUT ; Chafik BENTALEB ; Charles Henri BESSEYRE DES HORTS ; Marc BONNET ; Isabelle BORIES-AZEAU ; Frank BOURNOIS ; Franck BRILLET ; Jérôme CHABANNE- RIVE ; Françoise CHEVALIER ; Nathalie COMMEIRAS ; Éric DAVOINE ; Miguel DELATTRE ; Hugo GAILLARD ; Catherine GLEE ; Judith GLIDJA ; Anne GOUJON-BELGHIT ; Benoît GRASSER ; Amaury GRIMAND ; Jocelyn HUSSER ; Jacques IGALENS ; Alice LEFLANCHEC ; Richard MAJOR ; Jean-Paul MAMBOUNDOU , Astrid MULLENBACH ; Florent NOEL ; Florence NOGUERA ; Ewan OIRY ; Sébastien PAYRE ; Jean-Marie PERETTI ; Jean-Michel PLANE ; Gwénaëlle POILPOT- ROCABOY; Jean PRALONG ; Alexis ROCHE; Sylvie SAINT-ONGE; Aline SCOUARNEC; François SILVA; Laurent TASKIN ; Maurice THEVENET ; Patrick VALÉAU ; Catherine VOYNNET- FOURBOUL.

Comité d'organisation

Pilotage : Aline SCOUARNEC, Sarah ALVES et Jean PRALONG.

Membres : Sébastien PAYRE ; Mohammed TISSIOUI ; Clara AOUN ; Clémence JOFFRE ; Jean-Luc LAMBERT ; Jean-François GARCIA ; Muriel DURAND ; Thomas SORREDA ; Sabrina TANQUEREL ; Diana SANTISTEVAN ; Vincent MEYER.

Contact : agrh2025@gmail.com