



AKADEMIA
LEONA KOŹMIŃSKIEGO

APPEL À COMMUNICATIONS

COLLOQUE

« Hommes de management et management des hommes »

Les 21 & 22 mai 2012

Lieu : ISC Paris
22 rue du Fort de Vaux, Paris 75017
France

Partenaires académiques :

- ISC Paris (France)
- Université de Sherbrooke (Canada)
- ESCEM (France)
- FEI (Sao Paulo)
- AGRH (Association de Gestion des Ressources Humaines)
- Université de Kozminski (Varsovie)

Ces cinq dernières années ont vu l'évolution de la fonction RH vers un rôle de conseil auprès de la Direction Générale alors qu'auparavant ses activités restaient centrées sur des problématiques de recrutement, de formation et de gestion des carrières. Les Directions des Ressources Humaines accompagnent dorénavant l'entreprise dans ses changements stratégiques, organisationnels, opérationnels et technologiques. Selon *l'Observatoire Novamétrie (Etude DRH 2011)*, les facteurs d'évolution de la fonction RH sont multiples : mondialisation, facteurs économiques, évolution des *business models*, facteurs culturels et sociétaux, gestion des diversités, problématiques socioculturelles, facteurs technologiques, modernisation des *process* RH et hétérogénéisation des outils technologiques.

Dans ce contexte, les DRH ont aujourd'hui pour mission d'anticiper les évolutions des métiers de l'entreprise et de l'accompagner dans ses politiques de changement. Leur rôle est de maintenir la cohésion sociale et de participer activement au développement de l'entreprise. Beaucoup d'entre eux souhaitent devenir un « *business partner* » à part entière. A l'heure où la compétitivité des entreprises doit s'accroître, la fonction RH doit donc augmenter sa valeur ajoutée.

Une mission est désormais devenue incontournable : recruter et fidéliser les talents au service de la stratégie d'entreprise. Sur un marché de l'emploi qui se tend, le recrutement et la fidélisation des collaborateurs s'avèrent des enjeux fondamentaux. Les DRH doivent réfléchir à la manière d'optimiser leur processus de recrutement, valoriser leur marque d'employeur et stimuler les acteurs. Le capital humain joue sans nul doute un rôle déterminant dans la performance de l'entreprise.

Dans le discours RH est apparue la notion de « Fonction RH partagée ». Elle devient aujourd'hui une réalité forte et contraignante. En effet, la DRH doit être prise en compte en tant que variable clé dans la réflexion stratégique et non plus comme variable d'ajustement. Des choix vont devoir être faits entre flexibilité interne et flexibilité externe, en prenant en compte les enjeux et limites de chacun de ces modes de flexibilité. La tendance actuelle au partage de la fonction RH tend à se confirmer. Ce partage se fait-il en externe, avec des projets concrets d'externalisation ?

La gestion des ressources humaines est plus que jamais un des piliers de la performance de l'entreprise. Les questions de gestion de compétences, de recrutement, de rémunération ou même d'implication ou encore d'engagement sont des préoccupations centrales des employeurs. De nouveaux thèmes viennent sur le devant de la scène comme la notion de mobilisation, de l'efficacité et de l'efficacé, thèmes que nous souhaitons proposer à l'étude au cours de ce colloque. Les contributions pourront s'inscrire dans les trois grandes problématiques suivantes :

- Mobilisation : démotivation, coaching, management RH, gestion des compétences
- Efficacité et efficacité au travail : gestion du temps, stress au travail, apport et limites des réseaux sociaux
- La performance sociale : gestion de la diversité, prise de responsabilité et délégation, gestion des compétences.

Tout article soumis en français ou en anglais sera évalué à l'aveugle par au moins deux membres du comité scientifique. Les résultats de l'évaluation de l'article permettent aux organisateurs de décider de son acceptation, de son refus ou de son acceptation sous réserve de modifications. Quelle que soit la décision prise, l'auteur reçoit copie des observations des membres du comité scientifique. Les articles acceptés figurent dans les actes du congrès.

Comité Scientifique :

Alis David (Université de Rennes)
Amherd Charles-Henri (Université de Sherbrooke)
Besseyres des Horts Charles-Henri (HEC Paris)
Boyer Luc (Université Paris-Dauphine et IAE de Caen)
Cadin Loïc (ESCP)
Cerdin Jean-Luc (ESSEC)
Davoine Eric (Université de Fribourg)
Dejoux Cécile (CNAM Paris)
Dupuich Françoise (ISC Paris)
Galambaud Bernard (ESCP)
Guerrero Sylvie (ESG UQAM)
Loufrani Yvan (ISC Paris)
Malenkov Yury, (Université d'État de Saint-Pétersbourg)
Mayrhofer Ulrike (Université de Lyon 3)
Peretti Jean-Marie (IAE de Corte, ESSEC)
Pesqueux Yvon (CNAM Paris)
Pichault François (Université de Liège, ESCP)
Picq Thierry (EM Lyon)
Sachet-Milliat Anne (ISC Paris)
Scouarnec Aline (Université de Caen, ESSEC)
Simon Eric (ISC Paris)
Soparnot Richard (ESCEM)
Szmidt Czesław Jan (Université de Kozminski, Varsovie)
Thévenet Maurice (CNAM Paris)
Trepo Georges (HEC Paris)
Vasconcelos Isabella (FEI Sao Paulo)
Yanat Zahir (BEM)

Comité d'Organisation :

Clais Sandrine, Delchet-Cochet Karen, Dupuich Françoise, Moriez David, Sachet-Milliat Anne, Simon Eric (ISC Paris)

- **Date limite d'envoi des communications : 10 janvier 2012**
- **Avis du Comité scientifique de lecture : 20 février 2012**
- **Date limite de renvoi des communications révisées : 5 avril 2012**

Les meilleures communications seront publiées dans un numéro spécial de la revue Management et Avenir.

Veillez envoyer vos écrits à Sandrine Clais : sclais@iscparis.com

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)

Frais d'inscription pour les 2 journées (soirée de gala comprise) :

- 300 € (inscription avant le 1^{er} février 2012)
- 350 € (inscription après le 1^{er} février 2012)
- 170 € tarif doctorant (sans dîner de Gala)
- 80 € soirée de Gala (invité et accompagnateur)

Bulletin d'inscription
Colloque
« Hommes de management et management des hommes »

Nom :

Prénom :

Titre / Fonction :

Etablissement / Société :

Adresse postale :

.....

.....

Adresse e-mail :

Téléphone :

Participera au colloque « Hommes de management et management des hommes », les 21 & 22 mai 2012, ISC Paris, 22 boulevard du Fort de Vaux, 75017 Paris

Frais d'inscription 300 € (inscription avant le 1^{er} février 2012) 350 € (après le 1^{er} février 2012), 170 € tarif doctorant (sans dîner de Gala), 80 € la soirée de Gala (invité et accompagnateur) les frais d'inscription comprennent le repas du midi et pause-café

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

Réglera sur place le 21 mai

A renvoyer à l'adresse ci-dessous :

Sandrine Clais – ISC Paris – 22, Bd du Fort de Vaux – 75848 Paris Cedex 17 - France

Ou

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