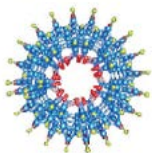


RIST



Research Innovation
Science & Technology

Innovation en **GRH**

Colloque du 11 juillet 2017

Espace Clery à Paris



#colloqueRIST
#innovationRH

www.rist-groupe.fr

SOMMAIRE

INTRODUCTION

p 4 - 14

Mot de bienvenue et enjeux de l'université d'été <i>Michel Delanoue et Gabrielle Costa</i> p 4
Quelles spécificités pour manager l'innovation en GRH <i>Pascal Corbel</i> p 6
Quelques repères conceptuels <i>François Fort</i> p 10

ÉCLATS DE CONVICTION

p 13 - 33

Rêver une GRH stratégique <i>Gilbert Font</i> p 14
Aider les acteurs perdus dans les SI <i>Emmanuel Gaudin</i> p 17
Contrôle de gestion : un malentendu <i>Catherine Kuszla</i> p 21
Rêver la transversalité, l'entreprise plateforme, les formes transversales fluides <i>Olivier Leclerc</i> p 24
Le zéro coût et l'immédiateté grâce au numérique et à la désintermédiation qu'il permet <i>Denis Jaquet</i> p 25
Le leadership partagé : une illustration post-moderne de coordination des systèmes coeur-périphérie? <i>Nicolas Lepercq</i> p 26
Réintégrer le corps et l'émotion dans l'entreprise <i>Orianne Vilmer</i> p 28
Rêver la confiance <i>Fabien Blanchot</i> p 31

REPÈRES ACADÉMIQUES

p 33 - 48

Une fonction GRH / MRH post-moderne? Un grand oxymoron p 34
Philippe Portier

Dynamique organisationnelle, systèmes d'action et corporations p 36
Nicolas Aubouin, Frédéric Kletz

Capital, travail, et intelligence p 38
Pascal Corbel

Grandeurs et misères de l'individu contemporain p 40
François Dupuy

Les tendances nord américaines p 42
Alain Gosselin

GROUPES DE CRÉATION

p 49 - 59

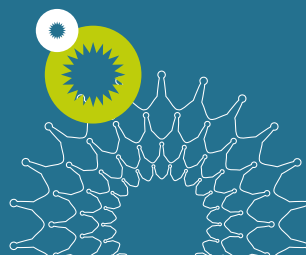
Groupes de simulation de cas d'organisation en croissance p 50
Type 1

Jeux de rôles p 53
Type 2

Test de méthodes de créativité collective pour les fonctions supports du futur p 56
Type 3

PARTENAIRES

..... p 60





INTRODUCTION

MOT DE BIENVENUE

*Michel Delanoue , sous directeur adjoint développement RH du
CNES, Directeur du Colloque RIST*

*Gabrielle Costa, responsable des partenariats extérieurs, Sciences
Po - Université Sorbonne Paris Cité, membre du meta RIST Lab et du
comité de pilotage du Tao Tank©*

Cette nouvelle édition de l'Université d'été de RIST, ambiance croisette et Palme d'or, est dédiée à la réflexion et à la création sur le thème de l'Innovation en gestion des ressources humaines. L'ambition est de créer les fonctions supports du futur. C'est en effet dans le cadre du TAO Tank - Think Act Observe - que ce colloque a été conçu, comme un accélérateur sur le chemin de la Pensée, de l'Expérimentation et de l'identification de nouvelles formes d'appui, au service des personnes dans les organisations. Le TAO se fonde sur le programme d'un groupe de recherche qui a vocation à éclairer les réalités contemporaines par une approche à la fois historique et prospective.

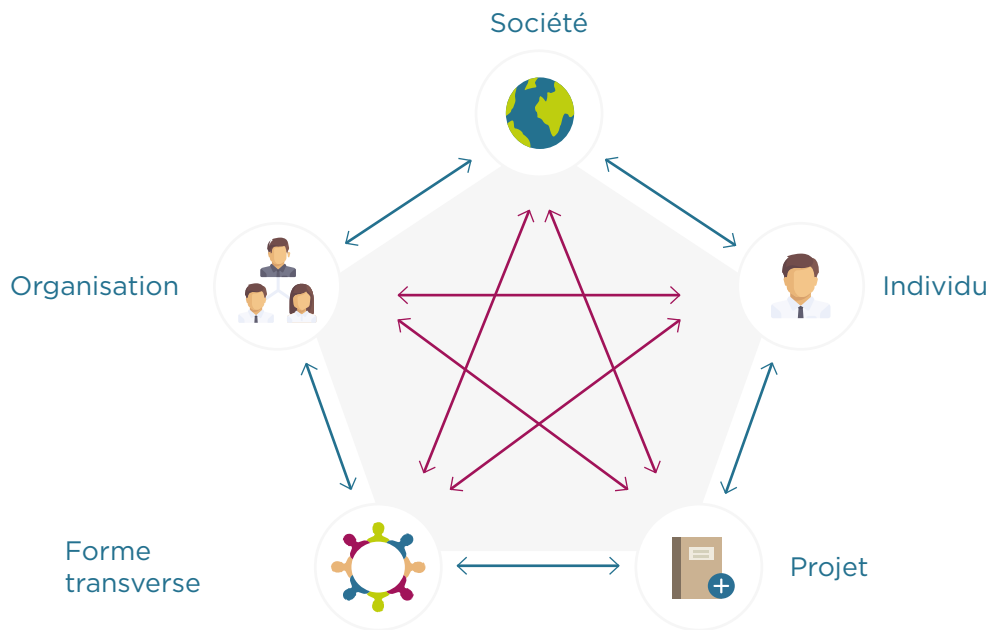
Pour élaborer les formes futures des fonctions d'appui dans une société post-moderne, un outil « heuristique », le *Pentagone*, est proposé par son auteur, François Fort.

Le rôle des responsables d'entreprises et d'organisations est de donner l'impulsion du changement. Dans cette période d'évolution des usages, des outils et de la relation au travail, il est également intéressant de se pencher sur les nouvelles formes de leadership voire un leadership partagé.

La journée s'organise en deux temps : des éclats de conviction suivi d'interventions repères le matin, tandis que l'après-midi est consacrée aux groupes de création, animés par des participants avec l'aide de kits d'animation et de cas de création ou de simulation imaginés par Nicolas Lepercq.

Nous tenons à remercier Marjorie Bertin qui a réalisé la scénographie de la journée ainsi que Florence Martin, qui s'est occupée du marketing de cette Université d'été.

Il faut enfin remercier l'équipe de rédacteurs, Mathilde Lopez, Aurélie Delanoue, Louis Maire, Rémy Boutin, Benjamin Théophile Charenat, Quentin Guitoger, Alexandra d'Hérouville, Cyril Weisang - Hoinard, et Hanna Hallard, ainsi que Jérôme Valette, le réalisateur de ce document interactif.





QUELLES SPÉCIFICITÉS POUR MANAGER L'INNOVATION EN GRH

Pascal Corbel, Enseignant-chercheur, Université Paris-Sud, Université Paris Saclay

Il existe un large consensus sur le fait que la principale richesse des entreprises (et des organisations plus généralement) se trouve dans leur capital humain. Il existe aussi un quasi-consensus sur le fait que le cœur de la compétitivité des entreprises aujourd'hui réside dans leur capacité à innover. Les deux ne peuvent donc que se rencontrer...

Pourtant, en pratique, l'intersection entre les deux ne va pas de soi. Ainsi, si dans Google, on tape « innovation + gestion des ressources humaines », on obtient 1,3 millions d'occurrences et si l'on tape « innovation + GRH », on en obtient 367 000. C'est beaucoup... oui mais : si on tape « gestion des ressources humaines » seul on obtient 30,7 millions d'occurrences (et GRH : 6,2 millions). Le terme d'innovation ne serait donc mis en avant que dans 4% à 6% des contributions sur la gestion des ressources humaines sur le web. Quant à l'innovation seule, ce sont 517 millions d'occurrences qui apparaissent¹. D'un point de vue quantitatif, l'intersection est donc bien tenue au regard de ce qui a été écrit dans ces deux champs. Pourquoi cela ?

La principale raison est sans doute que les deux domaines se sont développés largement indépendamment l'un de l'autre. C'est vrai au niveau des connaissances. D'un côté, la gestion des ressources humaines s'est d'abord construite sur une base largement juridique (la gestion du personnel) avant d'intégrer de plus en plus des connaissances issues de la psychologie et de la psychosociologie. De l'autre, à partir des travaux pionniers de Schumpeter², le management de l'innovation s'est développé sur un substrat avant tout économique, même si on va aussi emprunter à la sociologie et aux théories des organisations³. C'est vrai aussi au niveau de la pratique, l'innovation ayant été longtemps largement assimilée à la fonction R&D, mobilisant des dirigeants, cadres et personnels aux profils bien différents de ceux d'une DRH. Pourtant ces intersections existent bel et bien et peuvent être appréhendées sous deux angles simples, que nous développons successivement : la contribution de la GRH au management de l'innovation et le management de l'innovation en RH.

¹ La comparaison ne peut toutefois pas être faite directement car le terme est identique en anglais.

² Voir notamment Schumpeter, J.-A., *Théorie de l'évolution économique – Recherches sur le profit, le crédit, l'intérêt et le cycle de la conjoncture*, Paris : Dalloz, 1935 et Schumpeter, J.-A., *Capitalisme, socialisme et démocratie*, Paris : Payot, 1951.

³ Avec parmi les grands classiques Burns, T. et Stalker, G.M., *The Management of Innovation*, Oxford University Press, 1961/2000.