

**"La GRH face aux nouvelles formes de travail :
un questionnement polyforme et convergent ?"**

Pauline de Becdelièvre (ENS Paris-Saclay, IDHES)

Hugo Gaillard (Le Mans Université, ARGUMans)

Sophia Galière (Université Côte d'Azur, GREDEG)

François Grima (UPEC, IRG)

La Gestion des Ressources Humaines doit faire face à une évolution importante des nouvelles formes de travail, entendues comme "*un large éventail de pratiques s'inscrivant dans un mouvement de flexibilisation et de diversification*" (Aroles *et al.*, 2019). Ces pratiques vont du travail via les plateformes au *slashing*, en passant par les indépendants répondant aux enjeux de la transition environnementale ou encore le mouvement des *hackers*. Ces nouvelles formes de travail répondent pour partie à une évolution des modèles économiques, dans une stratégie d'adaptation aux enjeux de l'économie financiarisée (Acquier, 2017) ou de la transition environnementale (Raabe *et al.*, 2007). Cependant, l'adoption de ces nouvelles formes de travail témoigne également d'une mutation des comportements individuels (Flichy, 2017) : quête de sens et d'indépendance, recherche de contenus de travail en phase avec les valeurs personnelles, souhait de lier vie privée et vie professionnelle, expliquent également les motivations à s'y engager.

Devant ces évolutions majeures, plusieurs problématiques émergent pour la Gestion des Ressources Humaines. Premièrement, la littérature s'intéresse à la substitution croissante des formes traditionnelles de coordination du travail par un management algorithmique du travail indépendant (Galière, 2018 ; Duggan *et al.*, 2020). Ensuite, l'étude du choix et des formes carrières des individus qui s'inscrivent dans ces nouvelles formes de travail émergent (Direnzo *et al.*, 2015 ; Peticca-Harris *et al.*, 2018 ; De Becdelièvre & Grima, 2021). Face au constat d'un relatif dépassement des acteurs traditionnels du dialogue social (Page-Tickell & Ritchie, 2020), il convient, en troisième lieu, d'engager des travaux d'identification de nouvelles formes d'action collectives en lien avec ces nouvelles formes de travail (Lorquet, Oriane & Pichault, 2018). Quatrièmement, la dimension identitaire des nouvelles formes de travail reste à ce jour trop peu investiguée (Gaillard, 2021), tout comme la place de la dimension communautaire (*e.g.* communautés de valeurs, religieuses, ethniques, *etc.*) de l'activité de travail dans un contexte de relative atomisation (De Vaujany, *et al.*, 2020). Enfin, ces formes atypiques de travail convoquent de nouvelles approches théoriques et prospectives afin d'explorer davantage les espaces et acteurs de cette dynamique.

L'objectif de cet appel est de développer une vision proprement gestionnaire de ces nouvelles formes de travail, approfondissant à la fois des dimensions compréhensives et prescriptives. Ce track s'adresse à tous les chercheurs, confirmés ou débutants, qui travaillent sur la thématique des nouvelles formes de travail et/ou qui investissent des terrains liés à cette thématique. Afin d'accompagner les chercheurs intéressés, nous dressons ci-après quelques axes de travail. La liste suivante n'est ni exhaustive, ni limitative.

AXE 1 : CARRIÈRES ET NOUVELLES FORMES DE TRAVAIL

- Quelles nouvelles formes de carrières peuvent émerger face aux nouvelles formes de travail ?
- Ces nouvelles formes de travail sont-elles une réponse aux échecs de carrières traditionnelles ou au contraire un véritable choix de carrière ?
- Ces nouvelles formes de travail participent-elles à une carrière durable grâce à un triple engagement (vis-à-vis de sa vie professionnelle, privée et citoyenne) ?

AXE 2 : DIALOGUE SOCIAL ET NOUVELLES FORMES DE TRAVAIL

- Quels sont les nouveaux acteurs du dialogue social et comment se positionnent-ils face à ces nouvelles formes de travail ?
- Quelles nouvelles formes de militantisme observe-t-on liées à ces nouvelles formes de travail ?
- Dans quelle mesure assiste-t-on à une recomposition des collectifs de travail et de leur force de négociation ?
- Comment les partenaires sociaux traditionnels agissent et réagissent-ils face aux nouvelles formes de travail ?

AXE 3 : IDENTITÉ, COMMUNAUTÉ ET NOUVELLES FORMES DE TRAVAIL

- Comment se construit l'identité professionnelle des travailleurs issus de ces nouvelles formes de travail ? Peut-on encore la dissocier de l'identité personnelle ?
- Quelle est la place de l'identité dans le processus de recomposition des collectifs de travailleurs indépendants ? Dans quelle mesure assiste-t-on à des dynamiques communautaires ?
- Les organisations qui contractent avec des travailleurs indépendants prennent-elles en compte cette dimension identitaire ?
- A l'inverse, les travailleurs développent-ils un sentiment d'appartenance envers les organisations avec lesquelles ils contractent ?

AXE 4 : TRANSFORMATIONS DES FORMES DE COORDINATION DU TRAVAIL

- Comment la fonction RH se réinvente-t-elle pour accompagner ces nouvelles formes de travail ?
- Quelles mutations du contrôle ou de la coordination du travail peut-on identifier ?
- Ces formes de coordination du travail se résument-elles à un management algorithmique, remettant en question le management de proximité ?
- Dans quelle mesure peut-on distinguer des formes de coordination davantage capacitanes ou inclusives que d'autres ?

Sont également attendues les contributions qui :

- proposent une meilleure compréhension des attentes des acteurs (*i.e.* organisation, FRH, salariés, *etc.*) ou des évolutions des outils (e.g. en mettant en discussion la GRH et les SI);
- offrent des cadres théoriques fertiles pour étudier les nouvelles formes de travail en GRH (e.g. paradoxes organisationnels ; travail identitaire ; affordance ; *etc.*);
- s'attachent à révéler les impensés des nouvelles formes de travail et ses impacts sur la GRH (e.g. approches prospectives *etc.*).

Fonctionnement du Track

Nous souhaitons créer une dynamique importante entre les différents communicants dont les contributions seront acceptées. Ainsi, soumettre à ce track vous engage dans une démarche de préparation et de relecture d'un autre communicant, afin que chaque auteur ou collectif puisse obtenir des retours précis et anticipés sur son travail. Cela se traduira par l'envoi des textes à l'ensemble des membres de l'atelier quelque temps avant la tenue de l'AGRH, accompagnés d'une demande de préparation plus poussée sur l'un des textes transmis pour chaque auteur ou collectif. Ce fonctionnement a pour but de faire progresser les communications par un échange riche et structuré.

Bibliographie indicative

Acquier, A. (2017). Retour vers le futur? Le capitalisme de plateforme ou le retour du "domestic system". *Le Libellio d'aegis*, 13(1), 87-100.

Aroles, J., Mitev, N., & de Vaujany, F. X. (2019). Mapping themes in the study of new work practices. *New Technology, Work and Employment*, 34(3), p. 285-299.
<https://doi.org/10.1111/ntwe.12146>

Barley, S. R., Bechky, B. A., & Milliken, F. J. (2017). The changing nature of work: Careers, identities, and work lives in the 21st century. *Academy of Management Discoveries*, 3, p. 111–115. <https://doi.org/10.5465/amd.2017.0034>

De Becdelièvre, P. & Grima, F. (2021). Faire face aux difficultés d'une carrière protéenne : le cas des chauffeurs Uber. *Revue de gestion des ressources humaines*, 119, p. 3-17.
<https://doi.org/10.3917/grhu.119.0003>

De Vaujany, F. X., Leclercq-Vandelannoitte, A., & Holt, R. (2020). Communities versus platforms: The paradox in the body of the collaborative economy. *Journal of Management Inquiry*, 29(4), 450-467. <https://doi.org/10.1177/1056492619832119>

Direnzo, M., Grennhaus, J.H., Weer, C.H. (2015). « Relationship between protean career orientation and work–life balance: A resource perspective », *Journal of Organizational behavior*, 36, p. 538-560. <https://doi.org/10.1002/job.1996>

Duggan, J, Sherman, U, Carbery, R, McDonnell, A (2020). Algorithmic management and app-work in the gig economy: A research agenda for employment relations and HRM. *Hum Resour Manag J*, 30, p. 114–132. <https://doi.org/10.1111/1748-8583.12258>

Dupont, J., Hughes, S., Wolf, R., & Wride, S. (2018). *Freedom and flexibility: the relationship Deliveroo riders have with the labour market*. London: Public First.
<https://www.scribd.com/document/392753154/Public-First-Freedom-and-Flexibility#download>

Flichy, P. (2017). *Les nouvelles frontières du travail à l'ère numérique*. Média Diffusion.

Gaillard, H. (2021). A la rencontre des livreurs ubérisés de la FootTech : une expression religieuse au travail sous contrôle(s), *32ème Congrès de l'AGRH*, 13-15 octobre, ESCP Business School - IAE de Paris.

Galiere, S. (2018). De l'économie collaborative à « l'ubérisation » du travail : les plateformes numériques comme outils de gestion des ressources humaines. @GRH, 27, p. 37-56. <https://doi.org/10.3917/grh.182.0037>

James Holtum, P., Irannezhad, E., Marston, G., & Mahadevan, R. (2021) Business or Pleasure? A Comparison of Migrant and Non-Migrant Uber Drivers in Australia. *Work, Employment and Society*. doi:[10.1177/09500170211034741](https://doi.org/10.1177/09500170211034741)

Lorquet, N., Oriane, J. F., & Pichault, F. (2018). Who takes care of non-standard career paths? The role of labour market intermediaries. *European Journal of Industrial Relations*, 24(3), 279-295. <https://doi.org/10.1177/0959680117740425>

Meijerink, J. & Keegan, A. (2019), "Conceptualizing human resource management in the gig economy: Toward a platform ecosystem perspective", *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 34 No. 4, p. 214-232. <https://doi.org/10.1108/JMP-07-2018-0277>

Page-Tickell, R. & Ritchie, J. (2020), "Presence and Pretence: Trade Unions and the Gig Economy", Page-Tickell, R. and Yerby, E. (Ed.) *Conflict and Shifting Boundaries in the Gig Economy: An Interdisciplinary Analysis* (The Changing Context of Managing People), Emerald Publishing Limited, Bingley, p. 63-86. <https://doi.org/10.1108/978-1-83867-603-220201006>

Pangrazio; L., Bishop, C., & Lee F. (2021), Old Media, New Gigs: The Discursive Construction of the Gig Economy in Australian News Media. *Work, Employment and Society*.. doi:[10.1177/09500170211034663](https://doi.org/10.1177/09500170211034663)

Peticca-Harris, A., De Gama, N., & Ravishankar, M.N. (2018). « Postcapitalist Precarious Work and Those in the “Drivers” Seat: Exploring the Motivations and Lived Experiences of Uber Drivers in Canada », *Organization*, 27, n° 1, p. 1-24. <https://doi.org/10.1177/1350508418757332>

Raabe, B., Frese, M., & Beehr, T. A. (2007). Action regulation theory and career self-management. *Journal of Vocational Behavior*, 70(2), 297–311. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2006.10.005>