

Track-AGRH – édition 2022 – Brest

Titre du track : « Vers de nouvelles approches de formation et de développement des talents face aux enjeux actuels de société »

Animateurs du track

Catherine GLEE-VERMANDE, Maître de conférences à l'iaelyon School of Management de l'Université Lyon 3 & membre du comité Enseignement et Innovation pédagogique de l'AGRH

Guillaume FLAMAND, enseignant-chercheur permanent à l'ISC Paris & membre du GRT Référence RH / Innovation pédagogique

GRT associé : « Référence RH / Innovation pédagogique »

Descriptif du track

La crise sanitaire a chamboulé nos façons de vivre et de travailler. Elle a généré de nombreuses interrogations sur les finalités et l'organisation de la vie professionnelle. Un tel choc mondial rend plus actuel que jamais les projets préexistants pour repenser le développement des acteurs de nos organisations et favoriser l'émergence de nouvelles approches (Petriglieri & Petriglieri, 2015) en mesure de mener à un travail visible, vivant et réel (Gomez, 2013), que chacun peut s'approprier (Clot, 2006), et donc source possible de réhumanisation des organisations. Toutefois, la crise sanitaire a conduit de nombreuses formations – initiales et continues, dans et hors du système académique – à s'appuyer sur le distanciel. Les acteurs de la Gestion des Ressources Humaines se sont donc penchés sur les innovations pédagogiques numériques pour le développement des talents : les résultats indiquent que le numérique est à la fois synonyme de potentiel et de défis (Chevalier & Fournier, 2021).

Un débat initié avant la crise sanitaire avait amené les acteurs de la GRH à considérer d'autres innovations pédagogiques adéquates pour préparer au travail en ce début de millénaire, avec des pistes telles que les jeux sérieux, le yoga ou les séries télévisées (Chevalier, Dejoux, & Poilpot-Rocaboy, 2018). De nombreuses autres approches innovantes avaient en effet commencé à émerger avant que le distanciel ne devienne le « *new normal* », à l'image encore des méthodes créatives développées pour former au leadership (Edwards, Elliott, Iszatt-White, & Schedlitzki, 2015) ou de l'usage de l'art à même de former efficacement aussi bien les dirigeants du public que du privé (Flamand, 2019). Des expériences de terrain – telles que les stages (Sawyer, 2017) ou l'apprentissage actif avec un coach (Volz-Peacock, Carson, & Marquardt, 2016) – et leur potentiel pour le développement des talents ou l'évolution professionnelle ont aussi inévitablement été mises au défi par la crise sanitaire.

Alors qu'un besoin de réhumaniser nos contextes de travail et nos vies semble de plus en plus prégnant, la façon de gérer ce « virage numérique » dans la formation et le développement des talents interroge. Le volet des moyens de formation et de développement doit continuer à être (re)considéré en cette période troublée que nous traversons.

Par conséquent, ce track propose de réfléchir aux moyens de formation et de développement des talents d'aujourd'hui comme de demain. Les communications pourront notamment traiter des quelques axes suivants, mais cette liste n'est en rien limitative :

- Quelles approches pour développer des talents et former dans ce « new normal » ?
- Quelle place le numérique doit-il avoir dans la réponse du développement des talents aux enjeux actuels de société ?
- Comment le numérique peut-il soutenir le besoin actuel d'une formation humanisée ?
- A quoi faut-il préparer les acteurs de nos organisations après la crise du covid-19 ?
- Quel rôle la fonction RH doit-elle jouer face à ce défi et comment peut-elle contribuer ?
- Quels outils pour accompagner l'évolution professionnelle à l'ère du distanciel ?
- Quels rôles pour chacun des nombreux acteurs (écoles de gestion, cabinets de formation, coaches, DRH etc.) du développement des talents et quelle coordination ?
- Quelles innovations pédagogiques mobiliser ou créer avec ce « new normal » ?

Références

- Chevalier, F., Dejoux, C., & Poilpot-Rocaboy, G. 2018. Éditorial : Management et innovations pédagogiques : un nouvel axe de recherche pour les enseignants-chercheurs en GRH. *@GRH*, 26(1): 9–21.
- Chevalier, F., & Fournier, C. 2021. Numérique et innovations pédagogiques en sciences de gestion : résultats de recherche. *@GRH*, 39(2): 13–28.
- Clot, Y. 2006. *La fonction psychologique du travail* (Cinquième). Presses Universitaires de France.
- Edwards, G., Elliott, C., Iszatt-White, M., & Schedlitzki, D. 2015. Using Creative Techniques in Leadership Learning and Development: An Introduction. *Advances in Developing Human Resources*, 17(3): 279–288.
- Flamand, G. 2019. L’apport de l’art pour la formation des managers du public. In O. Bachelard & D. Espagno-Abadie (Eds.), *La formation professionnelle dans les services publics. Nouveaux enjeux, nouvelles pratiques*: 123–128. Rennes: Presses de l’EHESP.
- Gomez, P.-Y. 2013. *Le travail invisible. Enquête sur une disparition*. Les Pérégrines.
- Petriglieri, G., & Petriglieri, J. L. 2015. Can Business Schools Humanize Leadership? *Academy of Management Learning & Education*, 14(4): 625–647.
- Sawyer, K. 2017. Keeping It Real: The Impact of HRD Internships on the Development of HRD Professionals. *Advances in Developing Human Resources*, 19(2): 176–189.
- Volz-Peacock, M., Carson, B., & Marquardt, M. 2016. Action Learning and Leadership Development. *Advances in Developing Human Resources*, 18(3): 318–333.