

LE MANAGEMENT DES COMPETENCES POUR REpondre AUX ENJEUX DE SOCIETE : QUELLE PLACE ET QUEL(S) ROLE(S) ?

Track dans le cadre du Congrès de l'AGRH 2022 / Brest

Organisé par le GRT « Management des compétences – Didier Retour »

Responsables de l'animation du Track-AGRH : Benoît Grasser, Sabrina Loufrani-Fedida et Ewan Oiry

Tous les défis sociétaux de la période contemporaine (transition écologique, développement durable, flux migratoires, industrie 4.0, renouveau industriel, intelligence artificielle/révolution numérique, responsabilité sociétale-RSE, changement démographique, attentes des nouvelles générations, santé et bien-être au travail, égalité-diversité, inclusion sociale, employabilité durable...) ont pour point commun d'interroger la manière dont les organisations identifient, gèrent et développent les compétences de leurs managers, salariés ou agents (Grasser, Loufrani-Fedida, & Oiry, 2020).

Dans le cadre de ce track, les contributeurs-trices sont invité.e.s à présenter les résultats de recherche récents, empiriques et/ou théoriques, permettant de rendre compte de la place et des rôles joués par le management des compétences pour répondre aux principaux enjeux de notre société contemporaine. Notamment, les communications de ce track pourront porter sur les questions suivantes regroupées en trois pistes de réflexion :

1. Développement des compétences et employabilité durable : Le développement de l'employabilité notamment fondée sur les compétences (Van Der Heijde & Van Der Heijden, 2006 ; Loufrani-Fedida, Oiry, & Saint-Germes, 2015), peut-il réconcilier l'entreprise avec ses engagements sociétaux ? Le nouveau contexte réglementaire de la formation professionnelle et de l'apprentissage seront-ils des leviers du développement des compétences et de l'employabilité durable, et à quelles conditions pourrait-il en être ? Comment renforcer l'accompagnement de l'évolution professionnelle en proposant de nouveaux outils RH et managériaux favorisant la montée en compétences à toutes les étapes de la carrière des personnes ? Comment les trajectoires individuelles s'articulent-elles aux projets des organisations (Noël, F. & Schmidt, G., 2022) ? Le développement des compétences pourrait-il permettre de faire face aux pénuries de main d'œuvre dans les emplois clés de demain ?

2. Le management responsable des compétences : Quelles sont les compétences individuelles et collectives requises et à développer aujourd'hui pour soutenir l'engagement sociétal et durable des organisations (Dzhengiz, T., & Niesten, E. 2020)? Comment repenser les outils de gestion des compétences (cartographie des emplois, référentiels de compétences, passerelles-métiers, etc.) et de développement des compétences (formation, coaching, mentoring, etc.) sur ces nouvelles bases ? Comment associer l'ensemble des parties prenantes au management responsable des compétences (DRH, managers, employés en interne, compétences externes, sous-traitées ou co-traitées, associations professionnelles, institutions politiques externes, etc.) ? Les *soft skills* ont-ils un rôle spécifique à jouer dans l'atteinte d'objectifs plus responsables ?

3. Compétences, diversité et inclusion : Comment les politiques et pratiques du management des compétences peuvent-elles accentuer les principes de diversité et d'égalité des chances souhaités par les organisations se voulant socialement responsables, en prévenant notamment les discriminations et en renforçant l'accès aux dispositifs spécifiques ? Comment réinterroger les modalités d'évaluation des compétences afin de respecter l'égalité entre les femmes et les hommes dans les carrières et de contribuer à prévenir les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ? Comment le management des compétences peut-elle garantir une politique humaine, inclusive et sociale d'égalité et de diversité au sein des organisations ? Comment développer une approche plus « inclusive » du management des compétences et des talents (Sparrow et al., 2015), considérant que l'ensemble des employés d'une organisation peut démontrer des talents et/ou en développer ?

Bibliographie indicative :

Beer, M., Boselie, P., & Brewster, C. (2015). Back to the future: Implications for the field of HRM of the multistakeholder perspective proposed 30 years ago. *Human Resource Management, 54*(3), 427-438.

Dzhengiz, T., & Niesten, E. (2020). Competences for environmental sustainability: A systematic review on the impact of absorptive capacity and capabilities. *Journal of Business Ethics, 162*(4), 881-906.

Grasser, B., Loufrani-Fedida, S., & Oiry, E. (Eds.) (2020). *Managing Competences: Research, Practice, and Contemporary Issues*. New York, Taylor & Francis.

Laasch, O., & Moosmayer, D. C. (2016). Responsible management competences: Building a portfolio for professional competence. *Academy of Management Proceedings, 2016*(1), p. 14172). Briarcliff Manor, NY 10510: Academy of Management.

Laasch, O., Suddaby, R., Freeman, R. E., & Jamali, D. (Eds.). (2020). *Research Handbook of Responsible Management*. Edward Elgar Publishing.

Loufrani-Fedida S., Oiry E., Saint-Germes E., 2015, Vers un rapprochement de l'employabilité et de la gestion des compétences : grille de lecture théorique et illustrations empiriques, *Revue de Gestion des Ressources Humaines, 3*(97), pp. 17-38.

Noël F. & Schmidt G. (2022). *Employabilité et mutations industrielles, entre trajectoires individuelles et projet organisationnel*, ISTE Editions, Série Changements Technologiques et Ressources Humaines, 268 p.

Sparrow, P. R., & Makram, H. (2015). What is the value of talent management? Building value-driven processes within a talent management architecture. *Human Resource Management Review, 25*(3), 249-263.

Van Der Heijde, C. M. V. D., & Van Der Heijden, B. I. (2006). A competence-based and multidimensional operationalization and measurement of employability. *Human Resource Management, 45*(3), 449-476.