

Actes du colloque La GRH du Futur : quels apports de l'histoire de la GRH ?

21 mars 2018

Université Paris-Dauphine



Organisation

Eric Campoy (DRM),
François Fort (RIST),
Pierre Labardin (DRM et AHMO)

INTRODUCTION

Ce colloque est organisé par le TAO TANK® (taotank.com), l'Université Paris Dauphine (www.dauphine.fr) et l'AHMO (Association pour l'Histoire du Management et des Organisations ahmo.hypotheses.org). Nous remercions particulièrement DRM (Dauphine Recherche en Management) et les adhérents-fondateurs du TAO TANK®¹ pour leur aide sans laquelle ce colloque n'aurait pu avoir lieu. Ainsi que les intervenants, répondants, participants, avec une mention spéciale pour Eric Pezet, Professeur à l'Université Paris Ouest La Défense, qui a grandement contribué à initier le projet.

¹ Algoé, Alliancy, BNP Cardif, BRGM, Cap Digital, Haktivateurs, Ignition Program, IPH, Lagardère, Rythm – Dreem, Safran



AVEC DES ANIMATIONS ET COMMUNICATIONS

Loïc Cadin (Professeur Emérite ESCP Europe)

Eric Campoy (Maître de Conférences, DRM Dauphine)

Mathieu Floquet (Maître de Conférences Université de Lorraine)

Pierre Labardin (Maître de Conférences, DRM Dauphine)

Patrice Laroche (Professeur ESCP Europe)

Elisabeth Pélegrin-Genel (architecte, urbaniste et psychologue du travail)

DES DÉBATS IMPLIQUANT

François Fort (DG RIST, coordinateur du TAO TANK©, enseignant Dauphine)

Camille Rainsard-Demazeau (DRH d'IPH)

Dominique Rey (Consultant – conférencier)

Pierre-Yves Soeure (Manager Senior chez Algoé)

COORDINATION DES ACTES

François Fort (DG RIST, coordinateur du TAO TANK©, enseignant Dauphine)



A QUOI SERT L'HISTOIRE EN GESTION ?

Le management se projette sur l'avenir et il peut paraître surprenant de regarder dans le passé. Deux arguments forts viennent à l'appui de cette démarche.

D'abord l'histoire, c'est un travail sur archives qui permet de comprendre comment certaines pratiques ou certaines idées ont émergé. L'histoire laisse le recul du temps pour comprendre à la fois la mise en place d'une pratique mais aussi ses effets avec du recul.

Ensuite, le management n'est pas une pratique linéaire. Il n'y a pas un hier archaïque qui aurait précédé une pratique performante aujourd'hui et un demain qui le sera encore plus. A chaque moment, en fonction d'un contexte, les organisations inventent des réponses qui parfois ne sont que la reformulation de solutions anciennes.

PROGRAMME

🕒 9h - 10h30

Atelier espaces de travail

Elisabeth Pélegrin-Genel et Pierre Labardin

Les recherches sur l'espace mettent en évidence des pratiques de décloisonnement depuis le début du XXe siècle. Les différents exemples montrent que ce décloisonnement est justifié de multiples raisons différentes.

Cas des espaces ouverts tayloriens du début du XXe siècle, des open spaces ensuite et ouverture vers les nouvelles formes organisationnelles.

p6 - 16

🕒 11h-12h30

Atelier syndicats et individus

Patrice Laroche et Mathieu Floquet

Deux ou trois expériences syndicales des années 1940 aux années 1990 illustrent les fonctions que peuvent remplir les syndicats, la façon dont ils s'intègrent ou participent aux mutations de l'économie.

🕒 14h-15h30

Atelier carrières

Loïc Cadin et Pierre Labardin

Les différentes recherches expliquent la genèse du dispositif de carrière chez les employés de bureau, sa diffusion et enfin sa disparition dans les années 1980. Les différents exemples permettent de contextualiser ces observations dans leur époque.

Cas de la mise en place des carrières chez les comptables, des négociations collectives avec l'Etat et de son reflux progressif à partir des années 1980.

p23 - 33

🕒 16h-17h30

Atelier synthèse et prospective

Animé par Eric Campoy

Comprendre le présent, parler du futur, à l'aide des trois focus historiques.

p34 - 36