

Relations industrielles/Industrial Relations

Appel à articles pour un numéro spécial sur une approche renouvelée de la gestion des ressources humaines (English follows)

Éditeurs invités :

Yves Hallée, Université Laval

Laurent Taskin, Université catholique de Louvain

Steve Vincent, Newcastle University

Dans le sillage des formes de plus en plus dominantes du libéralisme économique, la gestion des ressources humaines (GRH) a émergé pour remplacer la gestion du personnel à la fin du XXe siècle. Selon de nombreuses critiques, la GRH a progressivement basculé vers une fonction stratégique prétendant l'arrimage entre l'intérêt des individus et ceux de l'organisation. Elle se serait, de la sorte, éloignée d'un rôle de régulateur de la relation d'emploi, qui pouvait s'exercer en complémentarité avec les autres sous-champs des relations industrielles, pour se restreindre à une fonction d'adaptation et d'alignement avec les stratégies organisationnelles (Fombrun, Tichy et Devanna, 1984; Snell, Morris et Bohlander, 2016), devenant ainsi une pratique déconnectée des enjeux du conflit socio-économique.

Issues tant de l'Europe francophone (Galambaud, 2014; Léonard, 2015; Taskin, 2011) que du monde anglo-saxon, où le champ des *Critical Management Studies (CMS)* est en pleine expansion (Grey, Huault, Perret et Taskin, 2016), ces voix critiques s'élèvent contre l'hégémonie de modèles prescriptifs et normatifs en gestion des ressources humaines (Beer et al., 1984; Fombrun et al., 1984; Meifert, 2014; Schuler, 1990; Ulrich, 1997) et leurs dérives productivistes (Appelbaum et Batt, 1994; Lawler, 1986). Elles reprochent essentiellement à la GRH dominante ou *mainstream* son caractère unitariste, sa préoccupation quasi-exclusive pour la performance économique et financière à court-terme, au détriment du social et du sociétal, ainsi que ses effets d'exclusion sur certains segments de la main-d'œuvre.

La conception stratégique de la GRH, qui apparaît au tournant des années 1980, postule en effet l'unité d'intérêts, et remplace la participation et l'engagement par le commandement et le contrôle. Bien que le discours normatif envisage la construction de la relation d'emploi dans une perspective « gagnant-gagnant », dans les faits, employeurs et employés ne poursuivent pas nécessairement les mêmes objectifs et n'utilisent pas nécessairement les mêmes moyens pour les atteindre; cette valorisation du rôle stratégique de la GRH s'est peut-être faite au détriment du rôle de défenseur des intérêts des employés (Legge, 2005; Haines III, Brouillard et Cadieux, 2010).

Par ailleurs, cette conception de la GRH réduit et oriente les activités humaines vers les seuls indicateurs de performances économiques et occulte toute la complexité humaine (Chiapello et Gilbert, 2013 : 92), concourant ainsi au développement d'une conception strictement marchande de la relation d'emploi (Capelli, 1999). Se cantonnant dans une fonction d'accompagnement et de servitude, pour adopter un rôle de second effacé

(Galambaud, 2015 : 32), elle risque ainsi une dilution dans l'espace managérial si elle n'arrive pas à se donner une légitimité dans un mode de gouvernance susceptible de contribuer non seulement à la « performance » économique, mais aussi sociale.

Finalement, l'individualisation et la psychologisation croissante de la relation d'emploi (Godard, 2014), dans lesquels la performance individuelle prime sur celle du groupe, conduisent à un « affaiblissement des identités collectives » (Galambaud, 2002 : 277), tout en étant potentiellement prétexte à l'exclusion de profils de salariés (Taskin et Devos, 2005). Ainsi, si le discours normatif et prescriptif invite à considérer les pratiques de GRH comme des pratiques d'*inclusion*, le discours critique tend à rappeler qu'elles sont aussi des pratiques d'*exclusion*.

Dans la même veine que les courants critiques, et répondant à un appel à renouveler les approches de la GRH dans le cadre d'un management (plus) humain (Taskin et Dietrich, 2016), nous souhaitons, dans ce numéro thématique, participer à la remise en cause de l'emprise des approches du comportement organisationnel et de l'instrumentalisation de la GRH. La perspective privilégiée est celle de l'analyse critique des pratiques de GRH actuelles, mais également celle d'expériences relevant d'approches alternatives. En effet, le discours critique doit s'accompagner d'études empiriques des innovations visant une GRH davantage pluraliste qui oriente ses efforts de régulation de la relation d'emploi dans une perspective de complémentarité institutionnelle (État, syndicat, entreprise, milieu communautaire, etc.).

Quatre angles d'approches seront privilégiés pour ce numéro spécial :

- l'analyse des effets pervers des pratiques de GRH dominante ou *mainstream*, en faisant appel aux modèles d'analyse critiques en sciences sociales;
- l'analyse d'expériences ou de pratiques qui réencastrant la GRH au sein des relations industrielles et en complémentarité avec les autres champs;
- l'analyse de la production scientifique portant sur la GRH (revues scientifiques et programmes d'enseignement) ainsi que la production d'études historiques comparatives des origines et de l'évolution de la GRH selon les pays;
- l'analyse d'expériences empiriques qui sortent du cadre organisationnel et qui proposent une GRH sociale, sociétale, territoriale ou mondialisée (Boxall, 2014), prenant en considération les contextes et le critère d'acceptabilité sociale.

Échéancier

- réception des articles et décision de soumettre au processus d'évaluation par les pairs : **30 octobre 2016**
- retour aux auteurs après le processus d'évaluation : **1er mars 2017**
- production de la version révisée : **1er juin 2017**
- parution du numéro spécial : **15 décembre 2017**

Critères de sélection de la revue

Les critères classiquement considérés par la revue sont :

- l'originalité de la problématique;
- la prise en compte d'éléments de la littérature récente et/ou pertinente (ainsi qu'en quoi l'article contribue à l'avancement des connaissances);
- un cadre théorique ou analytique explicite;
- une méthodologie (de collecte et d'analyse des données) clairement exposée;
- des résultats originaux présentés, analysés et discutés.

La longueur des articles se situera **entre 7000 et 8000 mots** incluant le texte, les tableaux et figures, les notes et les références¹.

La Revue publie, dans chaque numéro, **la moitié de ses articles en anglais et l'autre en français**. Chaque article doit être accompagné d'un **précis** de 125 mots dans la même langue que l'article, ainsi que d'un **résumé** (de 300 mots environ) dans les deux langues.

Les textes doivent être envoyés à relat.ind@rlt.ulaval.ca

Références

Appelbaum, Eileen et Rosemary Batt, 2004, *The New American Workplace*, Ithaca : ILR Press.

Beer, Michael, Bert Spector, Paul R. Lawrence, D. Quinn Mills et Richard E. Walton, 1984, *Managing Human Assets*, New York : Free Press; London : Collier Macmillan,

Boxall, Peter, 2014, « The Future of Employment Relations from the Perspective of Human Resource Management », *Journal of Industrial Relations*, 56 (4), 578-593.

Capelli, Peter, 1999, *The New Deal at Work : Managing the Market-Driven Workforce*, Londres: Harvard Business School Press.

Fombrun, Charles J., Noel M. Tichy et Mary Anne Devanna, 1984, *Strategic Human Resource Management*, New York : Wiley.

Galambaud, Bernard, 2014, *Réinventer le management des ressources humaines : une métamorphose obligée*, Paris : Éditions Liaisons.

Galambaud, Bernard, 2002, *Si la GRH était de la gestion*, Paris : Éditions Liaisons.

Godard, John, 2014, « The Psychologisation of Employment Relations? », *Human Resource Management Journal*, 24 (1), 1-18.

¹ Pour plus de détails, notamment sur les normes bibliographiques, consultez le site de la revue : <http://www.riir.ulaval.ca/regles.asp?var=FR>

Grey, Chris, Isabelle Huault, Véronique Perret et Laurent Taskin (eds), 2016, *Critical Management Studies : Global Voices, Local Accents*, London : Routledge, coll. Routledge Studies in Management, Organizations and Society.

Haines III, Victor, Sophie Brouillard et Nathalie Cadieux, 2010, « Une analyse longitudinale (1975-2005) de l'évolution de la profession ressources humaines », *Relations industrielles/Industrial Relations*, 65 (3), 491-513.

Kaufman, Bruce E., 2008, *Managing the Human Factor: The Early Years of Human Resource Management in American Industry*, Ithaca et London : ILR Press et Cornell University Press.

Lawler, Edward E., 1986, *High-Involvement Management*, San Francisco: Jossey-Bass.

Legge, Karen, 2005, *Human Resource Management : Rhetorics and Realities* (Anniversary ed.), London : Palgrave Macmillan, Coll. Management, Work and Organizations.

Léonard, Évelyne, 2015, *Ressources humaines: Gérer les personnes et l'ordre social dans l'entreprise*, Bruxelles : De Boeck, coll. Manager RH.

Meifert, Mathias T., 2014, *Strategic Human Resource Development: A Journey in Eight Stages*. New York : Springer Science and Business Media.

Schuler, Randall S. 1990, « Repositioning the Human Resource Function: Transformation or Demise », *Academy of Management Executive*, 4 (3), 49-60.

Snell Scott, A., Shad, S. Morris et Georges W. Bohlander, 2016. *Managing Human Resources* (17^e. Éd.). Boston : Cengage Learning.

Taskin, Laurent, 2011, « Entre réalisme et citoyenneté: pour une critique interne aux sciences de la gestion », dans *Perspective critiques en management : pour une gestion citoyenne*, Laurent Taskin et Matthieu de Nanteuil (dir.), Bruxelles : De Boeck, 29-47.

Taskin, Laurent et Anne Dietrich, 2016, *Management humain : Pour une approche renouvelée de la GRH et du comportement organisationnel*, Bruxelles : De Boeck, coll. Manager RH.

Taskin, Laurent et Valérie Devos, 2005, « Paradoxes from the Individualization of Human Resource Management: The Case of Telework », *Journal of Business Ethics*, 62, 13-24.

Ulrich, Dave, 1997, *Human Resource Champions : The Next Agenda for Value and Delivering Results*. Boston : Harvard Business School Press.

Call for Papers for a Special Issue on a Renewed Approach to Human Resource Management

Guest Editors:

Yves Hallée, Université Laval

Laurent Taskin, Université catholique de Louvain

Steve Vincent, Newcastle University

In the wake of increasingly dominant forms of economic liberalism, human resource management (HRM) emerged to replace personnel management in the late twentieth century. According to a number of observers, HRM has evolved, over time, to become a strategic function which brings the interests of individuals and those of the organization closer together. In this way, the HRM function has distanced itself from the regulation of the employment relationship, which might make the discipline less complementary with other sub-fields of industrial relations. Rather, it limits itself to being a function that adapts and aligns itself with organizational strategies (Fombrun, Tichy and Devanna, 1984; Snell, Morris and Bohlander, 2016), adopting an approach that is disconnected from issues of socio-economic conflict.

From French-speaking Europe (Galambaud, 2014; Léonard, 2015; Taskin, 2011) as well as the Anglo-Saxon world, where the field of *Critical Management Studies (CMS)* is expanding widely (see Grey, Huault, Perret and Taskin, 2016), critical voices have emerged to go against the hegemony of prescriptive and normative models of HRM (Beer *et al.*, 1984; Fombrun *et al.*, 1984; Meifert, 2014; Schuler, 1990; Ulrich, 1997) and their productivist offshoots (Appelbaum and Batt, 1994; Lawler, 1986). They mainly criticize the unitarist character of dominant or ‘*mainstream*’ HRM with its quasi-exclusive focus upon short-term economic and financial performance at the expense of social and societal well-being, as well as the exclusionary effects upon certain segments of the workforce.

Indeed, the strategic approach to HRM, which appeared in the early 1980s, represents a unity of interests, replacing participation and commitment with command and control. Although the normative discourse adopts a ‘win-win’ perspective in terms of the construction of the employment relationship, in practice, employers and employees do not necessarily have the same objectives and do not necessarily use the same means to achieve them; thus, this recognition of HRM’s strategic role is perhaps made at the expense of its role of defending the interests of employees (Legge, 2005; Haines III, Brouillard and Cadieux, 2010).

Furthermore, this conception of HRM reduces and guides human activities solely towards economic performance indicators, ignoring the complexity of the human context (Chiapello and Gilbert, 2013: 92), and thus contributes to the development of a strictly commercial view of the employment relationship (Capelli, 1999). Being confined to a support and service function (Galambaud, 2015, 32), the role of HRM risks being diluted in the managerial arena if it fails to give legitimacy to a mode of governance that contributes not only to economic performance but also to social performance.

Finally, in using an increasing individualized and psychologized view of the employment relationship (Godard, 2014), in which it is individuals rather than groups who perform,

mainstream HRM results in a 'weakening of collective identities' (Galambaud, 2002: 277) all potentially serving as a pretext for the exclusion of [some] employee profiles (Taskin and Devos, 2005). Hence, if the normative and prescriptive discourse invites us to consider HRM practices as practices of *inclusion*, critical discourse reminds us that they are also practices of *exclusion*.

In the same vein as current critical debates, and in response to calls to reconfigure HRM by adopting a (more) human approach to management, we propose, in this special issue, to contribute to challenging the influences of organizational behaviour approaches and the instrumentalization of HRM. The perspective adopted focuses not only upon the critical analysis of current HRM practices, but also upon experiments relating to alternative approaches. Indeed, critical discourse must be supported by empirical studies that look at innovations aimed at making a more pluralist HRM that directs its efforts towards the regulation of the employment relationship from an institutional complementarity perspective (state, union, business, community, etc.).

This special issue will prioritise four angles of approach:

- analysis of the negative effects of dominant or '*mainstream*' HRM practices, calling upon critical models of analysis in the social sciences;
- analysis of experiments or practices that reintegrate HRM within the field of industrial relations and are complementary to other fields;
- analysis of the scientific work on HRM (scientific journals and teaching programs) and comparative historical studies on the origins and evolution of HRM by country;
- analysis of empirical experiments that go beyond the organizational framework, putting forward an HRM that is social, societal, territorial or global (Boxall, 2014) when taking into consideration the context and criteria of social acceptability.

Deadlines:

- | | |
|--|--------------------------|
| • for the reception of full papers and the decision to submit them to the peer review process: | October 30, 2016 |
| • the response to authors after the review process: | March 1, 2017 |
| • the production of a revised version: | June 1, 2017 |
| • the publication of the special issue: | December 15, 2017 |

RI/IR's selection criteria:

The criteria traditionally used by RI/IR are:

- originality of the research problem;
- consideration of elements in recent literature (and in what way the paper contributes to the advancement of knowledge);
- explicit theoretical or analytical framework;
- clearly explained methodology (of data collection and analysis);
- original findings presented, analyzed and discussed.

The length of the full manuscript (including the text, tables and figures, notes and references)² should be between **7000-8000 words**.

Each issue of RI/IR publishes **half of its papers in English and the other half in French**. The manuscript should include an **abstract** of 125 words in the same language as that of the manuscript and a **summary** (approximately 300 words) in both languages.

Please send the manuscript to relat.ind@rlt.ulaval.ca

References:

Appelbaum, Eileen, and Rosemary Batt, 2004, *The New American Workplace*, Ithaca: ILR Press.

Beer, Michael, Bert Spector, Paul R. Lawrence, D. Quinn Mills, and Richard E. Walton, 1984, *Managing Human Assets*, New York: Free Press; London: Collier Macmillan,

Boxall, Peter, 2014, "The Future of Employment Relations from the Perspective of Human Resource Management", *Journal of Industrial Relations*, 56 (4), 578-593.

Capelli, Peter, 1999, *The New Deal at Work: Managing the Market-Driven Workforce*, Londres: Harvard Business School Press.

Fombrun, Charles J., Noel M. Tichy, and Mary Anne Devanna, 1984, *Strategic Human Resource Management*, New York: Wiley.

Galambaud, Bernard, 2014, *Réinventer le management des ressources humaines: une métamorphose obligée*, Paris: Éditions Liaisons.

Galambaud, Bernard, 2002, *Si la GRH était de la gestion*, Paris: Éditions Liaisons.

Godard, John, 2014, "The Psychologisation of Employment Relations?", *Human Resource Management Journal*, 24 (1), 1-18.

² For more details, in particular on the bibliographical standards, please consult our Website: <http://www.riir.ulaval.ca/regles.asp?var=EN>

Grey, Chris, Isabelle Huault, Véronique Perret, and Laurent Taskin (eds), 2016, *Critical Management Studies: Global Voices, Local Accents*, London: Routledge, coll. Routledge Studies in Management, Organizations and Society.

Haines III, Victor, Sophie Brouillard, and Nathalie Cadieux, 2010, “Une analyse longitudinale (1975-2005) de l’évolution de la profession ressources humaines”, *Relations industrielles/Industrial Relations*, 65 (3), 491-513.

Kaufman, Bruce E., 2008, *Managing the Human Factor: The Early Years of Human Resource Management in American Industry*, Ithaca et London: ILR Press et Cornell University Press.

Lawler, Edward E., 1986, *High-Involvement Management*, San Francisco: Jossey-Bass.

Legge, Karen, 2005, *Human Resource Management: Rhetorics and Realities* (Anniversary ed.), London: Palgrave Macmillan, Coll. Management, Work and Organizations.

Léonard, Évelyne, 2015, *Ressources humaines: Gérer les personnes et l’ordre social dans l’entreprise*, Bruxelles: De Boeck, coll. Manager RH.

Meifert, Mathias T., 2014, *Strategic Human Resource Development: A Journey in Eight Stages*. New York: Springer Science and Business Media.

Schuler, Randall, S. 1990, “Repositioning the Human Resource Function: Transformation or Demise”, *Academy of Management Executive*, 4 (3), 49-60.

Snell Scott, A., Shad, S. Morris, and Georges W. Bohlander, 2016. *Managing Human Resources* (17th Éd.). Boston: Cengage Learning.

Taskin, Laurent, 2011, “Entre réalisme et citoyenneté: pour une critique interne aux sciences de la gestion”, in *Perspective critiques en management: pour une gestion citoyenne*, Laurent Taskin and Matthieu de Nanteuil (dir.), Bruxelles: De Boeck, 29-47.

Taskin, Laurent, and Anne Dietrich, 2016, *Management humain: Pour une approche renouvelée de la GRH et du comportement organisationnel*, Bruxelles: De Boeck, coll. Manager RH.

Taskin, Laurent, and Valérie Devos, 2005, “Paradoxes from the Individualization of Human Resource Management: The Case of Telework”, *Journal of Business Ethics*, 62, 13-24.

Ulrich, Dave, 1997, *Human Resource Champions: the Next Agenda for Value and Delivering Results*. Boston: Harvard Business School Press.