



Workshop

Le capital humain : un concept fédérateur ?

15 et 16 juin 2017

■ Ouverture du workshop

Mot d'ouverture

Mme ROUDIER, Directeur du Groupe ESC Clermont

Marc LECOUTRE, Directeur Délégué à la Recherche du Groupe ESC Clermont

Yves MARD, Directeur du Centre de Recherche Clermontois en Gestion et Management (CRCGM)

Pascal LIEVRE (Pierre MATHIEU) – Axe PHOI (Potentiel Humain Organisations Innovation) et capital humain

Workshop Capital Humain 2017

Enjeux de cette 2^{ème} édition du workshop capital humain

Marina BOURGAIN, Adeline GILSON

La chaire du capital humain et de la performance globale de Bordeaux

Anne Goujon-Belghit, Stéphane Trébucq

ESC 
CLERMONT
GRADUATE SCHOOL
OF MANAGEMENT



- Une communauté interdisciplinaire
- Un rapprochement entre les chercheurs et les professionnels
- Un moment d'échange privilégié

Nombre de soumissions : 26 contributions reçues

Nombre de contributions invitées : 11

Contributions non retenues : 6

5 structures organisationnelles professionnelles :

ANDRH, Meeschaert, Hipip IN, CEA Grenoble, Finance For Entrepreneur



Des chercheurs de différentes disciplines :
Sociologie, gestion (stratégie, marketing,
comptabilité, finance, gestion des ressources
humaines).

Les principaux thèmes :

- Discussion du concept de capital humain et de ses enjeux
- Approche par les types d'entreprises
- Entrepreneuriat et innovation
- Capital social et approches collectives
- Les enjeux pour les entreprises : RSE, mesure, ...



Chaire "Capital humain
et performance globale"

AGRH

ESC
CLERMONT
GRADUATE SCHOOL
OF MANAGEMENT 


CRGM
Chaire de Recherche en Gestion des Ressources Humaines et du Management


UNIVERSITÉ
Clermont
Auvergne



VALLOREM
RECHERCHE EN MANAGEMENT ORLÉANS - TOURS



Fondation Nationale pour l'Enseignement
de la Gestion des Entreprises



La revue de l'Association Nationale des Docteurs
ès Sciences Economiques et en Sciences de Gestion



ANDESE
Association Nationale des Docteurs
ès Sciences Economiques et en Sciences de Gestion



Buffets à votre disposition

Jeudi : Pause déjeuner (SALLE 245)

**19H30 : Dîner au Restaurant
du Jardin Lecoq**

Vendredi : 12H30 - 14H00 :

PAUSE DEJEUNER

(Restaurant: Le salon de Jaude à l'EUM)



Ecole Universitaire de Management

Jardin Lecoq

Groupe ESC Clermont



16H30 : Clôture du workshop et remise des prix

Stéphane TREBUCQ, Professeur des Universités, IAE Bordeaux

Anne GOUJON-BELGHIT, Maître de Conférences, IAE Bordeaux

Marina Bourgain, Enseignant-chercheur ESC Clermont-Ferrand

Adeline Gilson, Maître de Conférences, Université de Tours

(AMPHI 109)





Projet pour l'année prochaine : Bordeaux
WORKSHOP CAPITAL HUMAIN
Culture et capital humain
Les 14 et 15 juin 2018

- La valeur stratégique du capital humain et de la culture
- Capital humain, culture et climat social
- Les liens entre gestion du capital humain et innovation (technologique, managériale...)
- Les liens entre le capital humain, la culture et la performance globale

- Le capital humain, la culture et la gouvernance d'entreprise
- La culture, le capital organisationnel et les compétences collectives
- Les relations entre la culture et le capital humain dans les civilisations

Envoi des propositions de contribution à : humancapitalworkshop@gmail.com	17 avril 2018
Réponse du comité scientifique	13 mai 2018
Envoi des communications complètes à : humancapitalworkshop@gmail.com	25 mai 2018
Date limite d'inscription au workshop	31 mai 2018
Workshop Capital Humain	14 et 15 juin 2018



Anne Goujon Belghit
Stéphane Trébucq

- Une histoire humaine
- Confiance entre les dirigeants et les salariés
- La performance globale : l'enquête nationale Baromètre FNEGE –
Fondation Nationale pour l'Enseignement de la Gestion
(performance globale)



PLAN

1/ LES BESOINS DU TERRAIN ET LES ENJEUX ORGANISATIONNELS

2/ LES APPORTS DE LA LITTÉRATURE

3/ LES TRAVAUX DE LA CHAIRE DU CAPITAL HUMAIN ET DE LA PERFORMANCE GLOBALE DE BORDEAUX

1/ LES BESOINS DU TERRAIN ET LES ENJEUX ORGANISATIONNELS

Un besoin d'informations complémentaires

Les coûts cachés de fonctionnement (Savall, Zardet, 1992, 2010) ou encore les coûts d'opportunité.

Les réponses apportées par des organisations mondiales

IIRC, Observatoire de l'immatériel, AFNOR, ...

Les attentes des salariés

Liens avec les autres capitaux immatériels....

2/ LES APPORTS DE LA LITTÉRATURE

Le capital humain génère de la performance globale

Un avantage compétitif (Barney, Wright, 1998; Coff, Kryscynski, 2011; Nahapiet, Ghoshal, 1998; Karolewicz, 2000; Ployhart, Moliterno, 2011)

Une gestion stratégique du capital humain

(Lepack, Snell, 1999; Mc Dermott et al., 2013)

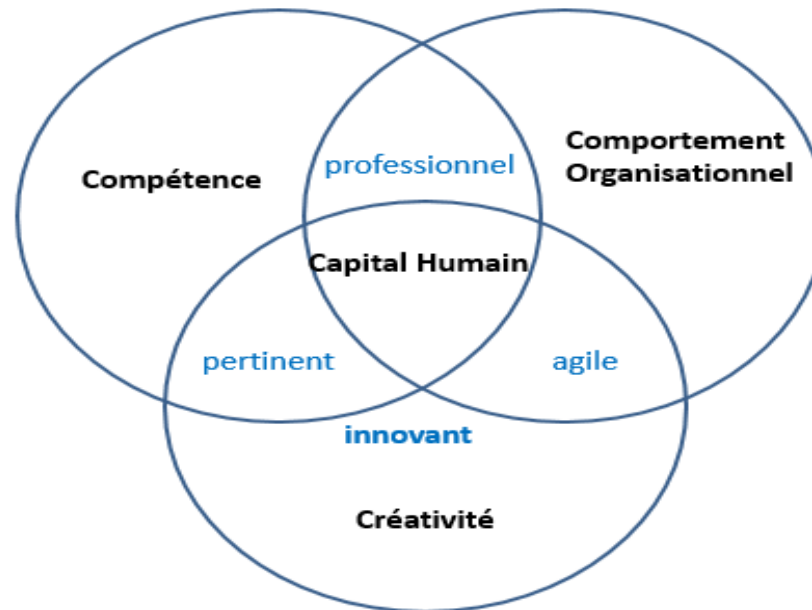
Proposition d'outils

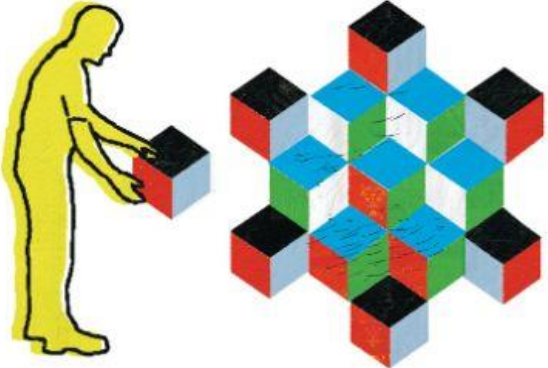
Kaplan et de Norton (1992, 2004). Le « balanced scorecard »

Bassi et McMurrer (2005)

3/ LES TRAVAUX DE LA CHAIRE DU CAPITAL HUMAIN ET DE LA PERFORMANCE GLOBALE DE BORDEAUX

Représentation du capital humain





L'association A.E.S.T.Y (Association d' Education Spécialisée Tresses Yvrac)

- Les pratiques de gestion des ressources humaines n'étaient pas efficaces pour influencer l'attitude des salariés.
- L'étude a mis en évidence des dysfonctionnements dans la circulation des informations.
- La création d'un groupe de travail a été proposée afin de réfléchir à un SI (Système d'Information) adapté aux besoins de cet OBNL.

I2M (laboratoire de recherche bordelais)

Les témoignages de la gouvernance
un manque de leviers RH, avec l'absence de pouvoir décisionnel
en termes de promotion interne ou encore de rémunération.

Les salariés sont très fidèles et satisfaits de leurs conditions de
travail.



EHPAD

Les collaborateurs sont satisfaits : la rémunération, l'évaluation des performances ou encore le processus de recrutement.

En termes RH: davantage d'engagement, d'implication affective ou encore de satisfaction.

Un lien de corrélation négatif est observé entre la créativité et l'intention de rester



Kiwi Interim

Les répondants sont davantage « volatiles » et ne restent avec l'agence d'intérim que si cette dernière maintient un « bon contact RH » avec eux.

Les répondants établissent également des liens entre les pratiques de gestion des compétences avec leur attitude au travail ainsi que leur intention de rester.

Cela montre qu'ils attendent de l'agence un accompagnement dans leur carrière.