



**37<sup>ème</sup> Congrès de l'AGRH**

**Limoges 21, 22 et 23 octobre 2026**



**Université  
de Limoges**

**La Responsabilité Sociale des Territoires (RST) :  
un enjeu clé pour générer de la valeur  
partenariale au cœur des Ressources Humaines**



**Appel à communications AGRH 2026**

Le territoire de Limoges, au cœur de la Haute-Vienne en Nouvelle-Aquitaine, associe savoir-faire traditionnels et pôles d'emploi dynamiques. Avec un taux de chômage inférieur à la moyenne régionale et 14 000 intentions d'embauche en 2023, il se distingue par une économie portée à la fois par la santé (CHU, cliniques, hôpitaux), l'industrie (14 % des emplois, dont Legrand, seul groupe du CAC 40 en région), et des filières d'excellence : bois-papier-carton, agroalimentaire, cuir/luxe et porcelaine. Ce tissu diversifié illustre un territoire à la fois ancré dans ses traditions et tourné vers l'innovation et l'export.

Ces éléments soulignent toute l'importance du territoire dans les conditions d'emploi et la qualité de la gestion des ressources humaines. Le territoire ne se limite pas à une simple délimitation géographique définie par des critères naturels, culturels ou administratifs. Il constitue également une construction collective, porteuse de sens pour les acteurs qui y évoluent. À sa dimension géographique – espace concret, identifiable, souvent encadré par des frontières ou découpages administratifs – s'ajoutent des dimensions d'ordre symbolique, socio-économique et stratégique. Celle-ci traduit l'investissement d'un lieu par des valeurs culturelles, des projets partagés ou des dynamiques économiques fécondes (Hirigoyen & Villeger, 2020).

La notion de valeur partagée (*creating shared value*), introduite par Porter et Kramer (2011), désigne un ensemble de politiques et de pratiques visant à renforcer simultanément la compétitivité d'une organisation et les conditions économiques et sociales des communautés avec lesquelles elle interagit. Elle repose sur l'idée que les avancées économiques, géographiques et sociétales peuvent se nourrir mutuellement. Cette relecture des travaux de Freeman (1984) place le territoire comme point d'ancrage des interactions entre les différentes parties prenantes. Elle rejoint les analyses d'Hirigoyen et Poulain-Rhem (2024), qui s'opposent à l'idée néolibérale d'un arbitrage entre performance économique et intérêt sociétal. Selon eux, la création de valeur partagée est non seulement possible, mais dépend étroitement de la qualité de la gouvernance mise en œuvre ainsi que des pratiques de management, dont bien entendu la gestion des ressources humaines.

Dans les approches de la Responsabilité Sociale des Territoires (RST), cette logique évolue vers celle de valeur partenariale, qui implique un changement de paradigme managérial : il ne s'agit plus seulement d'agir au sein des frontières organisationnelles, mais d'élaborer des stratégies collectives à l'échelle du territoire. La perspective partenariale redéfinit les relations entre parties prenantes, non plus en fonction d'une entreprise, mais d'un espace commun. La notion de responsabilité sociale des territoires (RST) se définit comme « la capacité à contribuer (de manière plus ou moins maîtrisée) et à générer de la performance globale à l'échelle d'un territoire, par la mobilisation de l'ensemble des ressources disponibles (humaines, géographiques, environnementales, économiques, organisationnelles, politiques...) à destination de ces mêmes ressources, tout en maîtrisant les risques associés à ces activités » (Goujon Belghit, 2023a ; 2023b). Igalens (2023) plaide pour un renforcement des cadres légaux et normatifs afin de dépasser une RSE superficielle et encourager une responsabilité réelle sur les territoires. Il souligne, dans son ouvrage en 2012, que la DRH occupe une place centrale dans l'appropriation de la RSE. En l'appliquant dans une logique territoriale (emploi local, inclusion, formation, actions collectives), les RH deviennent un levier de la RST efficace et pertinent. La RSE peut par ailleurs servir de base à la RST, en offrant aux entreprises un cadre pour intégrer les enjeux locaux (dialogue avec la société civile, institutions publiques, formation, insertion). Plane souligne l'importance de la mise en œuvre d'un leadership transformateur dans les organisations locales : il montre comment un leader peut instaurer une philosophie sociale basée sur la confiance, l'engagement et la coopération sur un territoire d'action, favorisant ainsi l'implication des acteurs (acteurs publics, associations, entreprises) (Plane, 2022). Dans une logique de Responsabilité Territoriale des Entreprises (RTE), les organisations sont de plus en plus appelées à dépasser leur seule responsabilité économique pour s'engager activement dans le développement équilibré et durable de leur territoire (Gautier Laurent,

2025). Cette approche invite à repenser les politiques RH comme des leviers d’ancrage local, de solidarité sociale et d’innovation collective (Filippi, 2024).

De nombreuses recherches (Commeiras, Loubès & Fournier, 2009 ; Grima, 2004 ; Perrot, 2001) s’appuient sur les méta-analyses fondatrices de Fisher et Gitelson (1983) ainsi que de Jackson et Schuler (1985) et mettent en évidence les difficultés liées à la création de valeur partenariale par une bonne gestion des ressources humaines à cause de plusieurs phénomènes dont les tensions de rôle. Ces tensions de rôles, classées en variables organisationnelles, relationnelles, environnementales et personnelles, soulignent la complexité des interactions auxquelles les individus sont confrontés dans leur environnement de travail.

En adoptant une approche stratégique de la gestion des ressources humaines, il devient possible non seulement d’anticiper ces tensions, mais également de les intégrer dans une dynamique de régulation organisationnelle. Dans cette perspective, les travaux de Noguera et Scarazzini (2022) établissent des liens entre les déterminants identifiés par Fisher et Gitelson (1983) ainsi que Jackson et Schuler (1985), et les mécanismes de régulation des dysfonctionnements proposés par Savall et Zardet (1995). Cette articulation met en lumière le rôle central de la gestion stratégique des ressources humaines comme levier d’ajustement stratégique, capable de concilier performance organisationnelle et bien-être au travail sur un territoire.

C’est au cœur de ces enjeux que le congrès se donne dès lors pour objectif d’explorer les multiples dimensions et mécanismes sous-jacents d’un management des ressources humaines engagé dans une logique de responsabilité sociale des territoires capable de générer de la valeur partenariale. Ces pratiques peuvent s’étudier selon quatre axes principaux :

- Stratégies Organisationnelles et stratégies RH sur un territoire. Ces approches nécessitent un partage des ressources et savoir-faire : les acteurs mutualisent leurs compétences, leurs outils et leurs expériences pour mettre en place des parcours de formation, des dispositifs d’insertion ou d’accompagnement à l’emploi adaptés. Comment ces dynamiques se construisent-elles ? Quels sont les dispositifs, logiques et outils sous-jacents ?
- Responsabilité Sociale des Territoires (RST) et gestion des ressources humaines (GRH). La co-construction territoriale des solutions en gestion des ressources humaines repose sur une collaboration étroite entre collectivités locales, entreprises, associations, établissements de formation et partenaires sociaux. Cette démarche vise à créer des réponses RH adaptées aux spécificités économiques, sociales et culturelles du territoire. Comment les acteurs peuvent-ils s’assurer que cette collaboration reflète réellement les besoins et réalités locales ? Quelles mises en œuvre ? Quelle efficacité ? Qu’entend-on par responsabilité ?
- Leadership et management des collaborateurs. La RST nécessite la création d’espaces d’échange, de plateformes de coopération territoriale, de programmes RH inter-organisationnels permettant de fluidifier la mobilité professionnelle locale et d’accompagner la transition des salariés. Quelles solutions ? Comment engager et fédérer les équipes ?

- Génération de valeur partenariale grâce à l'innovation RH. L'innovation RH ne se limite plus à des pratiques internes à l'entreprise, elle s'inscrit désormais dans un écosystème territorial, en lien avec les préoccupations sociales, environnementales et économiques du territoire. Elle prend tout son sens lorsqu'elle est pensée comme levier de responsabilité sociale des territoires (RST), c'est-à-dire comme une contribution active des organisations au développement durable et équitable de leur environnement local. Comment conjuguer innovation technologique et proximité humaine dans les politiques RH territorialisées ? Comment les RH peuvent-elles devenir un vecteur d'impact social mesurable au service du territoire ? Quels dispositifs peuvent être mis en place pour concilier performance organisationnelle et inclusion sociale à l'échelle territoriale ?

Dans un contexte où les ressources humaines se réinventent au carrefour de l'innovation, de l'engagement citoyen et des dynamiques territoriales, il devient essentiel de questionner, d'explorer et de partager nos regards sur la GRH et la RST. Le prochain congrès de l'AGRH à Limoges offre un espace stimulant de réflexion collective, où les chercheurs pourront faire avancer la pensée managériale et les pratiques RH au service d'une société plus inclusive, plus durable et plus humaine.

Voici autant de questions, non limitatives, auxquelles nous proposons de répondre ensemble.

Nous vous invitons chaleureusement à contribuer à ces échanges en soumettant vos travaux.

#### Bibliographie Indicative :

- Commeiras, N., Loubes, A., & Fournier, C. (2009). Les effets des tensions de rôle sur l'implication au travail : une étude auprès des managers de rayon. *Management international*, 13(4), 73-89.
- Filippi, M. (2024). La Responsabilité Territoriale des Entreprises, agenda de recherche. *Revue d'Économie Régionale & Urbaine*, 2024(1), 5-23.
- Fisher, C. D., & Gitelson, R. (1983). A meta-analysis of the correlates of role conflict and ambiguity. *Journal of applied psychology*, 68(2), 320.
- Freeman, R. E. (1984). *Strategic Management: A Stakeholder Approach*. Pitman.
- Gautier Laurent, É. (2025). De la RSE à la Responsabilité Territoriale des Entreprises : une exploration anthropologique en Polynésie Française. *Revue de l'organisation responsable*, 20(2), 31-51.
- Goujon Belghit, A. (2023a). Gestion des risques et politique RSE sur un territoire : De la RSE à la RST/DD. *Management & Sciences Sociales*, (1), 56-72.
- Goujon Belghit, A. (2023b). De la RSE à la responsabilité sociale des territoires dans le secteur de l'économie sociale et solidaire : le cas de la fondation John Bost. *Management & Prospective*, 40(1), 105-121.
- Grima, F. (2004). Les conséquences de l'ambiguïté et du conflit de rôle au travail : Proposition d'un modèle explicatif synthétique. *Revue de Gestion des ressources Humaines*, (54), 56-72.
- Hirigoyen, G., & Villéger, A. (2020). Le territoire conceptuel de l'entreprise. *Entreprise & société*, 2020(7), 89-129.
- Hirigoyen, G., & Poulain-Rehm, T. (2024). Gouvernance d'entreprise et création de valeur partagée : une étude empirique. *Recherches en Sciences de Gestion*, 160(1), 355-390.

Igalens, J. (2012). *La responsabilité sociale des entreprises : Défis, risques et nouvelles pratiques*. Éditions Eyrolles.

Igalens, J. (2023). *Splendeurs et misères de la RSE*. Paris, France : EMS Éditions.

Jackson, S. E., & Schuler, R. S. (1985). A meta-analysis and conceptual critique of research on role ambiguity and role conflict in work settings. *Organizational behavior and human decision processes*, 36(1), 16-78.

Kramer, M. R., & Porter, M. (2011). *Creating shared value* (Vol. 17). Boston, MA, USA: FSG.

Noguera, F., & Scarazzini, É. (2022). Tensions de rôle des cadres territoriaux : une étude empirique auprès d'une collectivité territoriale. *Recherches en Sciences de Gestion*, (149-2), 207-235.

Perrot, S. (2001). *L'entrée dans l'entreprise des jeunes diplômés* (p. 271). Economica.

Plane, J.-M. (2022). *Management des organisations* (6<sup>e</sup> éd.). Paris, France : Éditions Eyrolles.

Savall, H., & Zardet, V. (1995). Maîtriser les coûts et les performances cachés : le contrat d'activité périodiquement négociable- Prix de management stratégique Harvard- L'Expansion.

### Neuf prix seront remis à l'occasion du 37<sup>ème</sup> Congrès de l'AGRH Limoges 2026 :

- prix de la meilleure communication,
- prix de la meilleure communication « jeune chercheur »,
- prix du meilleur cas AGRH-REFERENCE RH de GRH et de l'innovation pédagogique dans le thème du congrès,
- prix du meilleur cas AGRH de GRH et de l'innovation pédagogique
- prix du meilleur évaluateur
- prix de la meilleure communication atelier doctoral et DBA
- prix du meilleur poster
- Les trois prix des thèses, AGRH-FNEGE, AGRH-Didier Retour et AGRH-EDBA, seront également remis lors de ce congrès.

Une sélection des meilleures communications sera publiée dans la revue @grh.

Langue des communications français ou anglais

*Les communications respecteront les normes de présentation détaillées sur le site du congrès. Toute soumission qui ne suivrait pas les normes de présentation (format, caractères, etc.) sera refusée. De la même manière, toute soumission qui ne permettrait pas une relecture en aveugle sera refusée. Les soumissions devront être anonymisées : les noms des auteurs ne doivent pas figurer sur la 1ère page et toutes indications dans le corps du texte permettant de reconnaître les auteurs doivent être éliminées.*

### Tracks (date limite de dépôt : 20 janvier 2026)

**La date limite de dépôt de projet de track est le 20 janvier 2026.** Les tracks sont des sessions thématiques de l'AGRH d'une demi-journée à une journée. Les tracks proposés devront être en lien avec la thématique générale du congrès.

### Communications Ateliers et Tracks (date limite de dépôt : 31 mars 2026)

Les propositions de communication se feront dans le cadre du thème de l'AGRH et s'intégreront dans le cadre d'ateliers classiques ou de tracks. Date limite de dépôt des communications est le **31 mars 2026**.

### Symposiums (date limite de dépôt : 1<sup>er</sup> juin 2026)

Il est également possible de proposer des projets de symposiums. Les symposiums visent à développer les échanges avec le monde socio-économique. Ce format consiste aussi à favoriser des sessions dédiées à une thématique commune à travers la proposition concertée de plusieurs communications articulées autour d'un sujet novateur, important, émergent ou d'actualité. La date limite de dépôt de projet de symposium est le 1<sup>er</sup> juin 2026.

### Sessions Poster (date limite de dépôt : 31 mars 2026)

Les sessions de posters visent à favoriser un dialogue ouvert entre chercheurs et à offrir un espace d'échange dans un format moins formel que les communications, tout en faisant partie intégrante du programme officiel du congrès. Elles permettent également de valoriser les travaux en cours et de développer son réseau académique. Les posters seront présentés lors de sessions dédiées au cours desquelles les auteurs bénéficieront de retours qualitatifs sur leurs travaux. Ils seront ensuite exposés dans un espace visible et aménagé au sein du site du congrès.

Les communications en format poster **seront sélectionnées sur la base d'un résumé détaillé** qui ne doit pas dépasser **3 pages**, être rédigée en format Word et être soumise **au plus tard le 31 mars 2025 « rubrique POSTER »**. Les soumissions doivent comprendre un résumé de 1200 mots maximum, clairement articulé autour des questions de recherche, de la méthodologie, des résultats escomptés et des implications pratiques et/ou théoriques. Les soumissions présentent des arguments solides et des sources répondant aux critères scientifiques.

### Ateliers doctoraux (date limite de dépôt : 10 juin 2026)

L'AGRH organisera une journée doctorale à l'occasion de son congrès annuel, le mercredi 21 octobre 2026. Cette journée permettra aux doctorantes et aux doctorants de présenter l'avancement de leurs travaux de thèse afin d'obtenir des retours de la part de membres expérimentés de l'AGRH. Les ateliers doctoraux sont conseillés en particulier pour les 1<sup>ères</sup> et 2<sup>èmes</sup> années de thèse. Ces ateliers doctoraux sont ouverts également aux doctorantes et doctorants en DBA. La date limite de dépôt des communications est le 10 juin 2026.

### Déroulement du congrès de Limoges

Le congrès aura lieu à Limoges les 21, 22 et 23 octobre 2026 à l'IAE de Limoges

Le site de dépôt des propositions sera communiqué au début de l'année 2026.

### Calendrier

Date limite de dépôt des projets de tracks : **20 janvier 2026**

Date limite de dépôt des communications : **31 mars 2026**

Date de retour des évaluations aux auteurs : **15 mai 2026**

Date limite de dépôt des communications définitives avec les modifications demandées : **20 juin 2026**

Date limite de dépôt des propositions de communications à un atelier doctoral : **10 juin 2026**

Date limite de dépôt des études de cas : **16 juin 2026**

Date limite de dépôt des projets de symposiums : **1<sup>er</sup> juin 2026**

## Comité scientifique

Isabelle BARTH ; Sophia BELGHITI-MAHUT ; Chafik BENTALEB ; Charles Henri BESSEYRE DES HORTS ; Marc BONNET ; Isabelle BORIES-AZEAU ; Frank BOURNOIS ; Franck BRILLET ; Jérôme CHABANNE-RIVE ; Adnane CHADER ; Françoise CHEVALIER ; Nathalie COMMEIRAS ; Miguel DELATTRE ; Hugo GAILLARD ; Eric GAUTIER LAURENT ; Catherine GLEE-VERMANDE ; Anne GOUJON-BELGHIT ; Jocelyn HUSSER ; Jacques IGALENS ; Alice LEFLANCHEC ; Richard MAJOR ; Jean-Paul MAMBOUNDOU , Samuel MERCIER ; Virginie MOISSON ; Astrid MULLENBACH ; Florent NOEL ; Florence NOGUERA ; Ewan OIRY ; Sébastien PAYRE ; Jean-Marie PERETTI ; Jean-Michel PLANE ; Gwénaëlle POILPOT-ROCABOY ; Alexis ROCHE ; Sylvie SAINT-ONGE ; Aline SCOUARNEC ; François SILVA ; Patrice TERRAMORSSI ; Diane TREMBLAY ; Patrick VALÉAU ; Catherine VOYNNET- FOURBOUL.

## Comité d'organisation

**Pilotage** : Anne GOUJON-BELGHIT, Gauthier CASTERAN, Isabelle SAUVIAT, François GRAVIE-PLANDE et Audrey BECUWE.

**Membres** : Martine HLADY-RISPAL, Patricia NEDEL, Samuel PIZZATO, Sébastien BIALE, Safa Hassan FARAH, Marcelino MIGAN, David POULAIN, Cannelle ROUSSELLE, Audrey IC, Vincent CHAGUE, Arthur Dietrich RANDRIANANTENAINA.

Contact : [agrh2026@gmail.com](mailto:agrh2026@gmail.com)