

Département Ressources Humaines et Management

Le constat est récurrent depuis le début des années 1990 ; les entreprises occidentales sont exposées aux mêmes difficultés que l'on peut résumer en quelques mots : incertitudes, pressions concurrentielles, déplacement du centre de gravité du dynamisme économique vers l'Asie et vers la Chine.

De plus, le contexte actuel de la crise traversée par les nations occidentales renforce encore plus ce rapide constat. Ainsi, pour les salariés, l'incertitude est grande par rapport à l'emploi, au développement de carrière, à l'évolution salariale, à l'utilité de s'impliquer dans une organisation. Dès lors, nous assistons à une remise en cause majeure de la relation d'emploi, fondée jusqu'à présent sur une conciliation possible des intérêts des salariés et des entreprises.

La problématique actuelle est devenue particulièrement complexe : comment créer une relation d'emploi fondée sur l'encouragement à développer des compétences dans l'entreprise, à être autonome dans son travail, à être performant individuellement et collectivement, si la confiance décline, si la peur de l'incertitude se répand et s'ancre dans les attitudes et les comportements des salariés ?

C'est à cette problématique générale que travaille le département RH et Management de l'EMLV. Ce groupe entend approfondir quatre questions de recherche qui sont des thèmes porteurs :

- Comment **motiver et impliquer les salariés** dans les entreprises en période d'incertitude et de changement ? Quelle **place redonner aux valeurs** afin de redonner du sens ?
- Quelles sont les **retombées de l'évolution des relations d'emploi** sur les affects au travail ?

L'enjeu est d'étudier les réponses que peuvent apporter les entreprises et les salariés aux défis de la relation d'emploi dans un contexte tangible et durable, celui de l'incertitude.

Membres du département Ressources Humaines et Management :

- Michel Dalmas, *Enseignant-Chercheur* - [Télécharger son CV](#)