

Pratiques managériales, gestion des ressources humaines et innovations organisationnelles : Analyse bibliométrique des transformations des modes de travail

Managerial Practices, Human Resource Management, and Organizational Innovations: A Bibliometric Analysis of Transformations in Work Practices

Mohamed amine MAJDOUBI, (doctorant chercheur)

*École Nationale de Commerce et de Gestion de Fès
Université Sidi Mohamed Ben Abdellah de Fès, Maroc*

Samira SLAOUI, (Enseignante chercheuse)

*Faculté des Sciences et Techniques de Fès
Université Sidi Mohamed Ben Abdellah de Fès, Maroc*

Adresse de correspondance :	École Nationale de Commerce et de Gestion de Fès (ENCG Fès) Université Sidi Mohamed Ben Abdellah Fès, Maroc Tél. : +212 5 35 61 32 20 Fax : +212 5 35 61 32 20
Déclaration de divulgation :	Les auteurs n'ont pas connaissance de quelconque financement qui pourrait affecter l'objectivité de cette étude. Ils assument l'entière responsabilité de tout éventuel plagiat, de l'usage de l'intelligence artificielle dans la rédaction, ainsi que des résultats présentés dans cet article.
Conflit d'intérêts :	Les auteurs ne signalent aucun conflit d'intérêts.
Citer cet article	MAJDOUBI, M. amine, & SLAOUI, S. (2026). Pratiques managériales, gestion des ressources humaines et innovations organisationnelles : Analyse bibliométrique des transformations des modes de travail. <i>International Journal of Accounting, Finance, Auditing, Management and Economics</i> , 7(13), 68–97. https://doi.org/10.5281/zenodo.23328313
Licence	Cet article est publié en open Access sous licence CC BY-NC-ND

Received: 17/08/2026

Accepted: 10/10/2026

International Journal of Accounting, Finance, Auditing, Management and Economics - IJAFAME

ISSN: 2658-8455

Volume 7, Issue 13 (2026)

Pratiques managériales, gestion des ressources humaines et innovations organisationnelles : Analyse bibliométrique des transformations des modes de travail

Résumé

Cette étude propose une analyse bibliométrique de la production scientifique consacrée aux pratiques managériales et à la gestion des ressources humaines (GRH) dans un contexte marqué par le développement du télétravail, du management hybride et de la flexibilité organisationnelle. Alors que les recherches antérieures ont souvent étudié séparément la digitalisation de la fonction RH et le travail à distance, leur convergence dans les transformations organisationnelles récentes demeure insuffisamment explorée. Cette étude vise à analyser conjointement ces dimensions en répondant à la question suivante : comment la production scientifique s'est-elle structurée sur les plans chronologique, géographique et thématique ? Les données ont été extraites de Scopus le 17 février 2026. Le corpus final comprend 1 544 articles publiés entre 2017 et 2026. L'analyse descriptive est complétée par une cartographie des cooccurrences réalisée avec VOSviewer. Celle-ci identifie 451 items, répartis en huit clusters, avec 13 035 liens et une force totale de 24 020. Les résultats révèlent une progression de la production scientifique, passant de 99 publications en 2017 à 296 en 2025, soit un taux de croissance annuel moyen de 14,67 %. La période 2020-2026 concentre 78,4 % du corpus. La répartition géographique souligne la contribution importante des pays asiatiques et des économies anglo-saxonnes. Enfin, les huit clusters mettent en évidence une structuration thématique autour des pratiques managériales, de la GRH, de la transformation digitale, des nouvelles formes de travail, de la performance, de l'innovation et de la durabilité. Ces résultats soulignent l'émergence d'une approche intégrée des transformations managériales et organisationnelles.

Mots-clés : Gestion des ressources humaines ; pratiques managériales ; digitalisation ; télétravail ; management hybride ; flexibilité organisationnelle ; innovation organisationnelle ; analyse bibliométrique ; VOSviewer.

Classification JEL: M12; M14; M15; O32; O33

Type du papier : Étude bibliométrique (recherche méthodologique appliquée)

Abstract

This study presents a bibliometric analysis of scientific literature on managerial practices and human resource management (HRM) in the context of changing work arrangements, including telework, hybrid management, and organizational flexibility. While previous studies have examined HR digitalization and remote work separately, their convergence in recent organizational transformations remains insufficiently explored. This study addresses this gap by examining the chronological, geographical, and thematic structure of research on managerial practices and HRM. Data were extracted from Scopus on February 17, 2026, yielding a final corpus of 1,544 articles published between 2017 and 2026. Descriptive analysis was combined with co-occurrence mapping using VOSviewer. The analysis identified 451 items, grouped into eight clusters, with 13,035 links and a total link strength of 24,020. Scientific production increased from 99 publications in 2017 to 296 in 2025, representing an average annual growth rate of 14.67%. Publications from 2020 to 2026 account for approximately 78.4% of the corpus. Geographically, research is concentrated in several countries, particularly in Asia and English-speaking economies. The thematic analysis reveals eight clusters covering managerial practices, HRM, digital transformation, new work arrangements, human dynamics, organizational performance, innovation, and sustainability. These findings highlight the growing integration of managerial, human, and organizational perspectives in research on evolving work arrangements.

Keywords: Human resource management; managerial practices; digitalization; telework; hybrid management; organizational flexibility; organizational innovation; bibliometric analysis; VOSviewer.

Classification JEL: M12; M14; M15; O32; O33

Type of paper: Bibliometric study (applied methodological research)

1. Introduction

Les organisations contemporaines évoluent dans un environnement marqué par une transformation numérique accélérée, une intensification de la concurrence internationale et une reconfiguration profonde des modes d'organisation du travail. L'essor des technologies numériques, la généralisation du télétravail et l'émergence de modèles organisationnels hybrides ont profondément modifié les modalités de coordination, de supervision et de collaboration au sein des organisations (Vial, 2019 ; Kniffin et al., 2021).

Ces transformations ne concernent toutefois pas uniquement les outils et les modalités techniques du travail : elles affectent également les pratiques managériales, les politiques de gestion des ressources humaines (GRH) et les processus d'innovation organisationnelle. La transformation des modes de travail constitue ainsi un enjeu à la fois technologique, managérial et humain.

Cette reconfiguration s'est particulièrement accélérée avec la pandémie de COVID-19. La généralisation soudaine du travail à distance a conduit de nombreuses organisations à adapter leurs dispositifs de coordination, de supervision et de communication, tout en renforçant leur recours aux technologies numériques. Dans ce contexte, les pratiques managériales et la GRH occupent une place centrale dans l'accompagnement de ces transformations organisationnelles. Elles jouent un rôle déterminant dans la gestion de la performance à distance, le maintien de l'engagement des salariés, la coordination des équipes virtuelles et la promotion du bien-être au travail dans des environnements organisationnels de plus en plus hybrides (Contreras et al., 2020 ; Carnevale & Hatak, 2020). Les travaux de synthèse montrent que les effets du télétravail varient selon les conditions de mise en œuvre et les résultats étudiés (Allen et al., 2015 ; Gajendran & Harrison, 2007).

La période postérieure à 2020 a également été marquée par la consolidation de formes hybrides d'organisation du travail, combinant présence sur site et travail à distance, ainsi que par une réflexion accrue sur la flexibilité organisationnelle et les nouvelles modalités de management. Parallèlement, ces évolutions ont suscité un intérêt croissant de la communauté scientifique pour les dynamiques organisationnelles associées à la transformation des modes de travail. Les recherches récentes mettent en évidence l'importance des interactions entre pratiques managériales, politiques de gestion des ressources humaines et processus d'innovation organisationnelle dans l'adaptation des organisations aux environnements numériques et flexibles (Cooke et al., 2020).

Au-delà de cette transformation des pratiques organisationnelles, l'évolution du phénomène s'est accompagnée d'un développement rapide de la production scientifique. Les chercheurs se sont intéressés aux conséquences du télétravail, aux nouvelles pratiques managériales, à la digitalisation de la GRH, aux dynamiques d'engagement et de bien-être, ainsi qu'aux capacités d'innovation et d'adaptation des organisations.

Cependant, l'état actuel de la littérature révèle une lacune qui dépasse la simple nécessité de disposer d'une cartographie générale du domaine. Les travaux bibliométriques antérieurs ont notamment analysé l'évolution de la recherche en e-GRH et en digitalisation de la fonction RH, tandis que d'autres travaux ont porté sur le télétravail, le travail à distance ou les transformations organisationnelles associées. Ces perspectives ont contribué à structurer séparément plusieurs sous-domaines de recherche. En revanche, la convergence entre les pratiques managériales, la GRH et les nouveaux modes de travail, notamment le télétravail, le management hybride et la flexibilité organisationnelle reste moins systématiquement cartographiée, particulièrement lorsqu'elle est envisagée sous l'angle de ses relations avec la transformation et l'innovation organisationnelles. Cette lacune est d'autant plus importante que les transformations intervenues depuis 2020 ont rapproché des problématiques auparavant étudiées de manière relativement distincte.

L'intérêt de la présente étude réside précisément dans cette articulation. Plutôt que d'examiner

isolément la digitalisation de la fonction RH ou le développement du télétravail, elle propose une lecture intégrée de la production scientifique portant simultanément sur les pratiques managériales, la GRH et les transformations des modes de travail. Cette perspective permet d'identifier non seulement les principales tendances quantitatives de la littérature, mais également les relations entre les concepts mobilisés par les chercheurs et les évolutions thématiques du champ.

Face à l'augmentation rapide du volume de publications scientifiques dans ce domaine, il devient nécessaire de disposer d'une vision structurée de l'évolution du champ de recherche, de ses principales tendances, de ses thématiques dominantes et de ses dynamiques intellectuelles. Dans cette perspective, l'analyse bibliométrique constitue un outil méthodologique pertinent permettant d'explorer de larges corpus scientifiques et d'identifier les structures thématiques, les réseaux conceptuels et les évolutions de la production scientifique (Donthu et al., 2021 ; Zupic & Čater, 2015 ; van Eck & Waltman, 2014).

Sur le plan scientifique, cette recherche apporte ainsi une double contribution. Premièrement, elle contribue à la littérature bibliométrique sur la GRH et les transformations organisationnelles en proposant une cartographie conjointe de domaines de recherche généralement abordés séparément. Deuxièmement, elle permet d'identifier les évolutions et les recompositions thématiques du champ, en accordant une attention particulière à la période postérieure à 2020 et à l'émergence ou au renforcement de thématiques liées au télétravail, au management hybride, à la digitalisation et à la flexibilité organisationnelle. La contribution méthodologique consiste également à combiner l'analyse descriptive de la production scientifique avec l'analyse des cooccurrences de mots-clés, afin de mettre en évidence la structure conceptuelle du champ étudié.

Le choix de la période 2017-2026 répond à une double logique. Le point de départ de 2017 permet de disposer d'une période suffisamment étendue pour observer l'évolution du champ avant, pendant et après la rupture organisationnelle associée à la pandémie de COVID-19, tout en intégrant les recherches antérieures à la généralisation du télétravail. Cette période permet ainsi de comparer la dynamique scientifique pré-2020 avec celle observée après 2020. L'année 2026 doit toutefois être interprétée avec prudence, puisque les données ont été extraites de Scopus le 17 février 2026 et que cette année est donc partielle. Les publications de 2026 sont par conséquent intégrées à la description du corpus, mais ne doivent pas être interprétées comme représentant une année complète ni être directement comparées aux années antérieures dans l'analyse de la croissance annuelle.

Dans cette perspective, l'objectif général de cette recherche est d'analyser la structuration et l'évolution de la littérature scientifique consacrée aux pratiques managériales et à la GRH dans un contexte de transformation des modes de travail. Plus précisément, l'étude poursuit trois objectifs :

- caractériser l'évolution chronologique de la production scientifique sur la période étudiée ;
- analyser sa distribution géographique et identifier les principaux espaces de production scientifique ;
- cartographier la structure thématique du champ afin d'identifier les principaux regroupements conceptuels et les évolutions associées à la période postérieure à 2020.

Afin de répondre à cet objectif, une analyse bibliométrique a été réalisée à partir d'un corpus de 1 544 articles indexés dans la base de données Scopus. Les données ont été extraites le 17 février 2026. L'étude combine une analyse descriptive de la production scientifique et une cartographie des cooccurrences de mots-clés réalisée à l'aide du logiciel VOSviewer. Pour l'analyse des cooccurrences, 451 items sont retenus selon un seuil minimal de 5 occurrences, et la cartographie obtenue fait apparaître 8 clusters, 13 035 liens et une force totale des liens de 24 020.

La question de recherche principale est donc formulée comme suit :

Comment la production scientifique consacrée aux pratiques managériales et à la gestion des ressources humaines s'est-elle structurée et transformée, sur les plans chronologique, géographique et thématique, entre 2017 et 2026, et quelles évolutions thématiques peuvent être observées dans le contexte de l'essor du télétravail, du management hybride et de la flexibilité organisationnelle après 2020 ?

À partir de cette question principale, trois questions secondaires peuvent être retenues :

Q1. Comment la production scientifique consacrée aux pratiques managériales et à la GRH a-t-elle évolué entre 2017 et 2026, notamment avant et après 2020 ?

Q2. Quels sont les principaux pays et espaces géographiques contribuant à cette production scientifique et comment leur poids évolue-t-il au cours de la période étudiée ?

Q3. Quels sont les principaux clusters thématiques identifiés par l'analyse des cooccurrences de mots-clés et quelles évolutions ou recompositions thématiques caractérisent la littérature après 2020 ?

2. Cadre conceptuel des transformations des modes de travail

Les transformations contemporaines des modes de travail résultent d'une interaction complexe entre les pratiques managériales, les politiques de gestion des ressources humaines (GRH) et les processus d'innovation organisationnelle. Dans un contexte marqué par la digitalisation des activités, l'essor du télétravail et l'émergence de modèles organisationnels hybrides, les organisations sont amenées à repenser leurs structures de coordination, leurs dispositifs de management et leurs politiques de développement des ressources humaines. Ces transformations concernent ainsi simultanément les dimensions stratégique, organisationnelle, humaine et technologique du fonctionnement organisationnel.

Les pratiques managériales constituent, dans ce cadre, un levier central de transformation organisationnelle. Elles renvoient aux styles de leadership, aux mécanismes de coordination, aux dispositifs de communication et aux méthodes de pilotage de la performance mobilisés pour structurer et orienter le travail. L'évolution vers des environnements hybrides et digitalisés favorise notamment l'émergence du leadership virtuel, de la gestion des équipes à distance et de nouvelles modalités de collaboration numérique.

Les politiques de GRH jouent également un rôle déterminant dans l'accompagnement de ces transformations. Elles concernent notamment le développement des compétences, la formation aux technologies numériques, l'adaptation des systèmes d'évaluation de la performance, la promotion du bien-être au travail et le renforcement de l'engagement organisationnel. Dans cette perspective, la GRH contribue à renforcer les capacités d'adaptation des salariés et à faciliter l'appropriation des nouvelles modalités organisationnelles. Des travaux empiriques relient également les pratiques de GRH à l'engagement, à l'implication et à l'engagement organisationnel des salariés (Aboramadan & Albashiti, 2020 ; Aboramadan, Albashiti, Alharazin, et al., 2020).

L'articulation entre pratiques managériales et politiques de GRH favorise ainsi l'émergence de processus d'innovation organisationnelle. Celle-ci ne se limite pas à l'introduction de nouvelles technologies, mais englobe également la reconfiguration des structures, des routines, des processus de coordination et des modes de collaboration. Elle peut notamment se traduire par le développement du télétravail, la constitution d'équipes virtuelles, l'adoption de structures plus flexibles et l'intégration de dispositifs numériques dans la coordination du travail (Damanpour, 1991).

Dans ce cadre, les transformations des modes de travail sont considérées comme le résultat d'un processus dynamique dans lequel les pratiques managériales et les politiques de GRH interviennent comme des mécanismes organisationnels favorisant l'adaptation et l'innovation. Pour structurer cette perspective, quatre dimensions analytiques complémentaires sont retenues.

2.1. Dimension stratégique

La dimension stratégique renvoie à l'alignement entre les pratiques managériales, les politiques de GRH et les orientations stratégiques de l'organisation. Elle concerne notamment la capacité des organisations à adapter leurs pratiques de management et de gestion des ressources humaines afin de maintenir leur performance, leur compétitivité et leur capacité d'adaptation dans un environnement caractérisé par l'incertitude et la transformation digitale.

2.2. Dimension organisationnelle

La dimension organisationnelle concerne la transformation des structures, des routines, des processus de coordination et des modalités d'organisation du travail. L'émergence de modèles hybrides, le développement du travail à distance et la diffusion des technologies numériques conduisent à une reconfiguration des relations de travail, des mécanismes de coordination et des formes de collaboration.

2.3. Dimension humaine et sociale

La dimension humaine et sociale met l'accent sur les effets des transformations du travail sur les individus et les collectifs. Elle englobe notamment l'engagement, la satisfaction au travail, le bien-être, la motivation, les compétences, les attitudes des salariés et les relations sociales. Cette dimension permet d'appréhender la manière dont les transformations organisationnelles sont vécues, appropriées et accompagnées par les salariés.

2.4. Dimension technologique

La dimension technologique renvoie au rôle des technologies numériques dans la transformation des pratiques managériales et des processus organisationnels. Les outils de collaboration digitale, les plateformes de travail à distance, les systèmes d'information RH et les dispositifs de traitement et de partage des données constituent des infrastructures permettant de soutenir la digitalisation des activités et l'évolution des modes de travail.

2.5. Articulation du modèle conceptuel avec la cartographie bibliométrique

Afin de confronter le cadre conceptuel aux résultats empiriques, les quatre dimensions précédentes sont mises en relation avec les huit clusters identifiés par l'analyse des cooccurrences réalisée sous VOSviewer. La cartographie comprend 451 items, retenus selon un seuil minimal de 5 occurrences, et fait apparaître 8 clusters, 13 035 liens et une force totale des liens de 24 020.

Tableau 1. Correspondance analytique entre le cadre conceptuel et les clusters bibliométriques

Dimension conceptuelle	Principales thématiques associées	Clusters empiriques concernés
Clusters empiriques concernés	Performance, compétitivité, innovation, durabilité, adaptation organisationnelle	Clusters présentant des thématiques de performance, compétitivité, innovation et durabilité
Organisationnelle	Organisation du travail, management, coordination, flexibilité, prise de décision, qualité	Clusters relatifs au management, à l'organisation, à la coordination et aux processus organisationnels
Humaine et sociale	Engagement, satisfaction, motivation, bien-être, compétences, attitudes, relations sociales	Clusters centrés sur les salariés, les pratiques RH et les dynamiques humaines
Technologique	Digitalisation, transformation numérique, données, outils numériques, systèmes d'information	Clusters relatifs à la transformation digitale et à l'utilisation des technologies

Source : Auteurs.

Cette correspondance n'implique pas une équivalence stricte entre les quatre dimensions théoriques et les huit clusters empiriques. Les dimensions conceptuelles constituent une grille d'interprétation construite en amont, tandis que les clusters résultent de la structuration effective

des cooccurrences observées dans le corpus. Leur rapprochement permet ainsi d'identifier les convergences, les complémentarités et les éventuels écarts entre la construction conceptuelle et l'organisation empirique de la littérature.

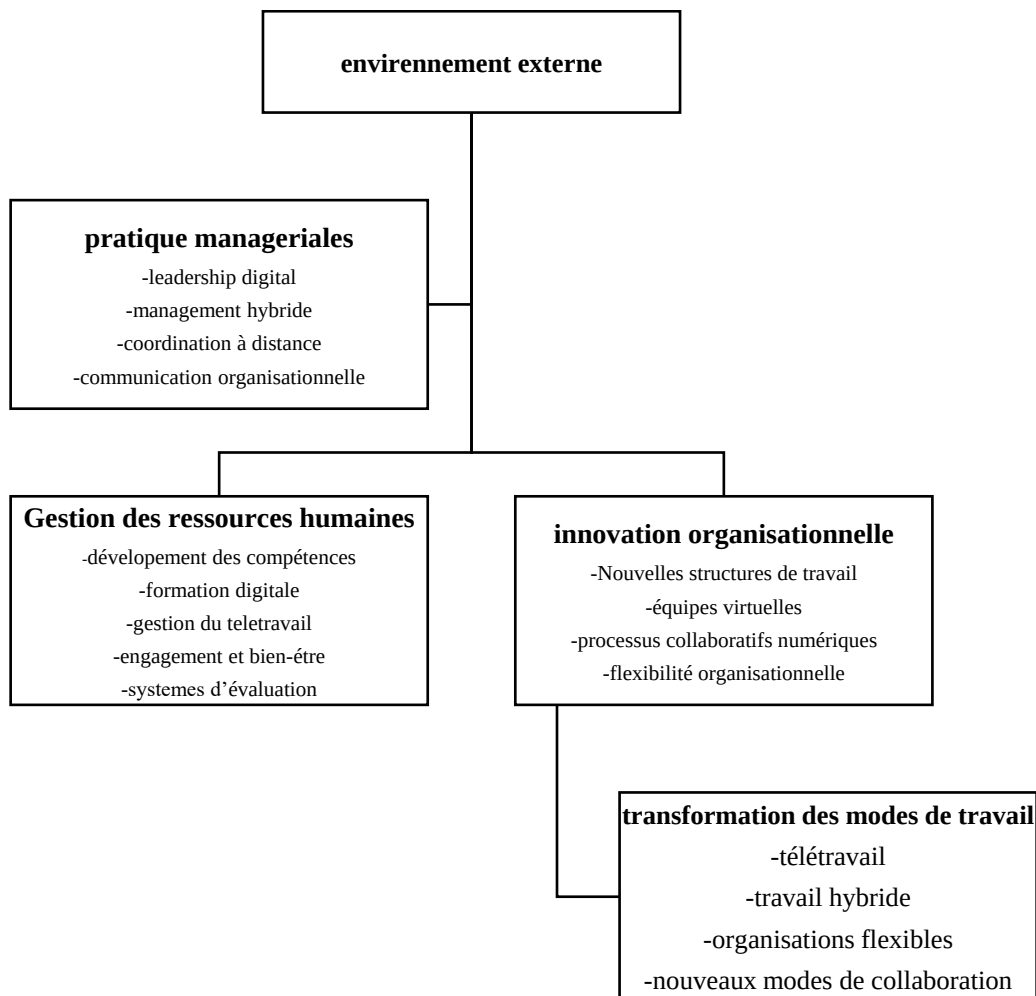
La cartographie empirique montre ainsi que les thématiques relatives à la GRH et aux pratiques managériales s'inscrivent dans plusieurs dimensions simultanément. Les résultats visibles dans la cartographie font notamment apparaître des regroupements autour de la gestion des ressources humaines, des pratiques RH, de la performance, de l'engagement, de la satisfaction, de la transformation digitale, de l'innovation, du management, de l'information, de la durabilité et des dynamiques humaines.

2.6. Modèle conceptuel proposé

Le modèle conceptuel repose ainsi sur l'idée que les pratiques managériales et les politiques de GRH constituent les principaux mécanismes organisationnels permettant d'accompagner les transformations des modes de travail. Leur action s'inscrit dans quatre dimensions interdépendantes stratégique, organisationnelle, humaine et technologique qui influencent les processus d'innovation organisationnelle et, en conséquence, la transformation des modes de travail.

Cette transformation se manifeste notamment par le développement du télétravail, du management hybride, de la flexibilité organisationnelle, des nouvelles modalités de coordination et des nouvelles formes de collaboration numérique.

Figure 1 : Modèle conceptuel des relations entre pratiques managériales, GRH, innovation organisationnelle et transformations des modes de travail.



Source : Auteurs.

2.7. Mobilisation du modèle dans l'analyse et la discussion

Le modèle conceptuel est mobilisé dans les sections consacrées aux résultats et à la discussion afin d'interpréter les structures thématiques identifiées par VOSviewer. Les résultats sont ainsi examinés selon les quatre dimensions du modèle.

La dimension stratégique permet d'interpréter les thématiques relatives à la performance, à la compétitivité, à l'innovation et à la durabilité. La dimension organisationnelle permet d'analyser les transformations des structures, des processus de coordination, des pratiques de management et des formes d'organisation du travail. La dimension humaine et sociale permet d'interpréter les travaux relatifs à l'engagement, à la satisfaction, au bien-être, à la motivation et aux compétences. Enfin, la dimension technologique permet d'analyser le rôle de la digitalisation, des outils numériques, des données et des systèmes d'information dans la transformation des pratiques managériales et de la GRH.

Ainsi, le modèle conceptuel ne constitue pas uniquement une représentation introductive : il sert de grille d'interprétation reliant le cadre théorique, la cartographie bibliométrique, l'analyse des clusters et la discussion des résultats. Cette démarche permet de vérifier dans quelle mesure la structuration empirique de la littérature confirme, complète ou nuance les dimensions conceptuelles initialement proposées.

3. Cadre théorique

L'élaboration d'un cadre théorique rigoureux constitue une étape essentielle afin de situer cette recherche dans les débats académiques relatifs aux transformations des modes de travail et aux dynamiques d'innovation organisationnelle. Les mutations récentes du travail, caractérisées par la généralisation du télétravail, l'émergence de modèles de management hybride et la digitalisation croissante des organisations, ont suscité un intérêt croissant dans la littérature en management et en sciences des organisations. Afin d'analyser ces transformations, il apparaît pertinent de mobiliser plusieurs approches théoriques complémentaires issues de la littérature en management, notamment les théories de l'innovation organisationnelle, les approches de la gestion stratégique des ressources humaines et les perspectives liées à la transformation digitale du travail (Vial, 2019 ; Cooke et al., 2020).

Toutefois, ces perspectives ne sont pas mobilisées ici comme une juxtaposition de théories indépendantes. Elles sont considérées comme des niveaux d'analyse complémentaires permettant d'expliquer les différentes dimensions d'un même processus de transformation : l'innovation organisationnelle permet d'appréhender le changement des structures et des pratiques ; la gestion stratégique des ressources humaines permet d'analyser le rôle des ressources et des pratiques RH ; la perspective de transformation digitale met l'accent sur le rôle des technologies ; la Resource-Based View (RBV) et la théorie des capacités dynamiques éclairent les ressources et les capacités nécessaires à l'adaptation ; la théorie institutionnelle permet de comprendre les pressions favorisant la diffusion des nouvelles pratiques ; enfin, l'approche socio-technique permet d'analyser l'interdépendance entre les dimensions technologiques et sociales du travail. L'objectif est ainsi de construire un cadre théorique intégré permettant d'interpréter conjointement les transformations managériales, humaines, organisationnelles et technologiques.

3.1. Les théories de l'innovation organisationnelle

Les théories de l'innovation organisationnelle offrent un premier cadre d'analyse permettant de comprendre les transformations des modes de travail. L'innovation organisationnelle renvoie à l'introduction de nouvelles pratiques managériales, de nouvelles structures organisationnelles ou de nouveaux processus de travail visant à améliorer la performance et la capacité d'adaptation des organisations (Damanpour, 1991). L'étude de Damanpour montre notamment

que l'innovation organisationnelle est associée à différents facteurs organisationnels et managériaux, notamment les ressources, la communication, la différenciation organisationnelle et l'attitude managériale à l'égard du changement.

Les transformations du travail observées au cours des dernières années peuvent ainsi être interprétées comme des formes d'innovation organisationnelle résultant notamment de l'intégration des technologies numériques dans les processus organisationnels. L'adoption du télétravail, le développement des équipes virtuelles et l'émergence de dispositifs de coordination numérique illustrent cette dynamique d'innovation organisationnelle (Raghuram et al., 2019). Dans cette perspective, les pratiques managériales et les politiques de gestion des ressources humaines jouent un rôle déterminant dans la mise en œuvre et la diffusion de ces innovations organisationnelles.

Dans le modèle proposé, la théorie de l'innovation organisationnelle constitue donc le cadre permettant d'interpréter le résultat du processus de transformation : les nouvelles formes de travail, les nouvelles pratiques de management et les nouvelles modalités de coordination sont considérées comme des manifestations de l'innovation organisationnelle.

3.2. La gestion stratégique des ressources humaines

La gestion stratégique des ressources humaines constitue un second cadre théorique central pour analyser les transformations organisationnelles. Cette approche considère les ressources humaines comme un levier stratégique de création de valeur et d'avantage concurrentiel pour les organisations (Wright & McMahan, 1992). Wright et McMahan ont précisément proposé plusieurs perspectives théoriques permettant d'expliquer les déterminants stratégiques et non stratégiques des pratiques de GRH.

Les pratiques de gestion des ressources humaines contribuent au développement des compétences, à la motivation des salariés et à l'engagement organisationnel, favorisant ainsi l'innovation et l'adaptation organisationnelle.

Dans un contexte de transformation des modes de travail, la fonction RH joue un rôle essentiel dans l'accompagnement des changements organisationnels. Elle intervient notamment à travers la formation aux technologies numériques, le développement de compétences adaptées au travail à distance, l'adaptation des systèmes d'évaluation de la performance et la mise en place de politiques favorisant le bien-être et l'engagement des salariés dans les environnements de travail hybrides (Cooke et al., 2020). Le lien entre technologies et GRH constitue également un axe identifié dans les travaux sur l'évolution de la recherche en GRH et technologie (Bondarouk & Brewster, 2016).

Cette perspective permet ainsi d'identifier la GRH comme un mécanisme de traduction organisationnelle du changement : les nouvelles technologies et les nouvelles formes de travail ne produisent pas les mêmes effets indépendamment des compétences, des pratiques RH et des dispositifs managériaux qui les accompagnent.

3.3. Les perspectives liées à la transformation digitale du travail

Les perspectives relatives à la transformation digitale du travail mettent en évidence le rôle des technologies numériques dans la reconfiguration des organisations. La transformation digitale ne se limite pas à l'adoption de nouveaux outils technologiques, mais implique une transformation plus profonde des structures organisationnelles, des processus de travail et des pratiques managériales (Vial, 2019).

Les technologies numériques, telles que les plateformes collaboratives, les outils de communication virtuelle et les systèmes d'information RH, facilitent le développement de nouvelles formes d'organisation du travail caractérisées par une plus grande flexibilité et une coordination à distance. Toutefois, ces transformations nécessitent également une adaptation des pratiques managériales et des politiques de gestion des ressources humaines afin de soutenir

l'efficacité organisationnelle et le bien-être des salariés (Kniffin et al., 2021).

La transformation digitale constitue ainsi, dans ce cadre théorique, le mécanisme technologique qui reconfigure les conditions dans lesquelles les pratiques managériales et les pratiques RH sont exercées. Elle ne constitue donc pas une théorie isolée du changement organisationnel, mais une dimension du processus général de transformation étudié.

3.4. Fondements théoriques complémentaires

Afin d'approfondir l'analyse des relations entre pratiques managériales, gestion des ressources humaines, technologies et innovation organisationnelle, cette recherche mobilise quatre cadres complémentaires.

3.4.1. Resource-Based View

La Resource-Based View (RBV) considère que certaines ressources internes peuvent constituer une source d'avantage concurrentiel durable lorsqu'elles présentent des caractéristiques favorables, notamment leur valeur, leur rareté et leur difficulté d'imitation et de substitution (Barney, 1991).

Appliquée à la transformation des modes de travail, cette perspective conduit à considérer les compétences, les connaissances, le capital humain et certaines pratiques RH comme des ressources susceptibles de soutenir l'adaptation organisationnelle et l'innovation. La digitalisation n'est donc pas seulement une question d'acquisition technologique : son exploitation dépend également de la capacité de l'organisation à mobiliser et développer ses ressources humaines.

3.4.2. Théorie des capacités dynamiques

La théorie des capacités dynamiques met l'accent sur la capacité des organisations à intégrer, développer et reconfigurer leurs ressources et leurs routines afin de faire face aux changements de leur environnement (Teece et al., 1997). Le cadre des capacités dynamiques est particulièrement pertinent dans les environnements caractérisés par des changements technologiques rapides.

Dans le contexte étudié, cette théorie complète la RBV en déplaçant l'attention des ressources détenues vers la capacité de l'organisation à les reconfigurer. Elle permet ainsi d'interpréter l'adaptation des structures, des compétences, des pratiques managériales et des politiques RH face à la digitalisation et au développement de nouvelles formes de travail.

3.4.3. Théorie institutionnelle

La théorie institutionnelle permet d'expliquer la diffusion des nouvelles pratiques organisationnelles au sein des organisations. Selon cette approche, les organisations adoptent certaines pratiques non seulement pour des raisons d'efficacité, mais également sous l'influence de pressions institutionnelles exercées par leur environnement. DiMaggio et Powell (1983) distinguent notamment des mécanismes d'isomorphisme coercitif, mimétique et normatif.

Cette perspective permet d'introduire une dimension contextuelle dans l'analyse : l'adoption du télétravail, du management hybride ou de nouvelles pratiques RH peut également résulter de normes professionnelles, de politiques publiques, de réglementations, de pratiques concurrentielles ou de phénomènes d'imitation.

3.4.4. Approche socio-technique

L'approche socio-technique met en évidence l'interdépendance entre les systèmes technologiques et les systèmes sociaux au sein des organisations. Le travail fondateur de Trist et Bamforth (1951) montre l'importance de considérer conjointement les dimensions sociales et technologiques du système de travail.

Cette approche est particulièrement pertinente pour les transformations contemporaines du

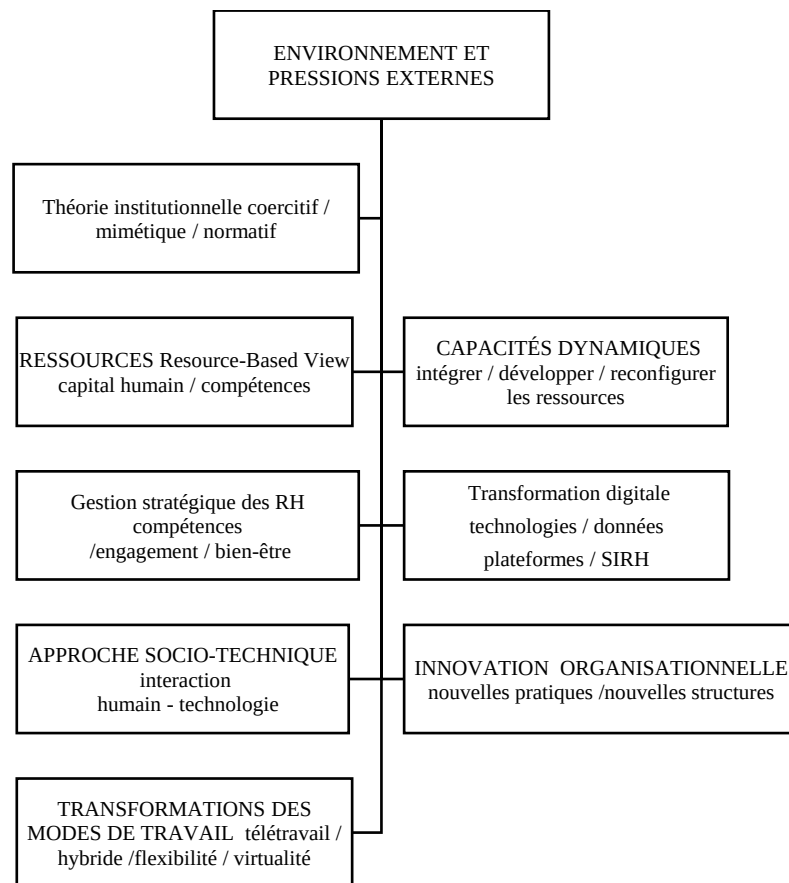
travail, car la digitalisation modifie simultanément les outils, les processus, les relations de travail et les modalités de coordination. Des travaux récents mobilisent explicitement une perspective socio-technique pour analyser la digitalisation, le travail à distance et les transformations organisationnelles. Govers et van Amelsvoort (2023) montrent notamment que la transformation digitale nécessite d'articuler les possibilités technologiques avec les besoins et exigences sociales et organisationnelles. De même, Kohn, Frank et Holten (2023) étudient la réorganisation socio-technique associée au travail à distance dans le contexte de la pandémie de COVID-19.

L'approche socio-technique constitue ainsi le point de jonction entre les dimensions technologiques et humaines du modèle et permet d'éviter une lecture strictement technocentrée de la transformation digitale.

3.5. Articulation intégrée des sept cadres théoriques

Les sept cadres théoriques mobilisés ne doivent pas être considérés comme sept explications concurrentes du même phénomène, mais comme des perspectives complémentaires intervenant à différents niveaux du processus de transformation. Leur articulation peut être représentée selon une logique allant des ressources et contraintes du contexte vers les capacités d'adaptation, les mécanismes de transformation et, finalement, les nouvelles formes d'organisation du travail.

Figure 2. Modèle théorique intégrateur des sept cadres mobilisés



Source : Auteurs.

La Resource-Based View permet d'identifier les ressources internes, notamment humaines, susceptibles de soutenir l'adaptation. La théorie des capacités dynamiques explique la capacité de l'organisation à renouveler et reconfigurer ces ressources. La gestion stratégique des ressources humaines précise les pratiques permettant de développer les compétences, l'engagement et l'adaptation des salariés. La transformation digitale met en évidence le rôle des

technologies dans la reconfiguration des processus et des pratiques. L'approche socio-technique explique l'articulation entre ces technologies et les dimensions sociales du travail. La théorie institutionnelle introduit les pressions externes qui influencent l'adoption et la diffusion des nouvelles pratiques. Enfin, la théorie de l'innovation organisationnelle permet d'interpréter la transformation résultante des structures, des pratiques et des modes de travail.

3.6. Opérationnalisation du cadre théorique dans l'analyse bibliométrique

Compte tenu de la nature bibliométrique de cette recherche, les cadres théoriques ne sont pas mobilisés pour tester statistiquement des relations causales. Ils servent plutôt à construire des propositions analytiques permettant d'interpréter les structures thématiques identifiées dans le corpus et de confronter la littérature cartographiée aux dimensions du modèle théorique.

-Propositions analytiques :

- PA1. Innovation organisationnelle : Les travaux consacrés aux transformations des modes de travail devraient être associés à des thématiques relatives à la transformation des structures, des pratiques managériales, de la coordination et de l'innovation organisationnelle.
- PA2. GRH stratégique et RBV : La littérature devrait accorder une place importante aux compétences, aux pratiques RH, à l'engagement et aux ressources humaines comme mécanismes d'adaptation organisationnelle.
- PA3. Capacités dynamiques : Les transformations numériques et organisationnelles devraient être associées à des thématiques relatives à l'adaptation, à la reconfiguration des ressources, aux capacités organisationnelles et à l'innovation.
- PA4. Transformation digitale et approche socio-technique : La littérature postérieure à 2020 devrait faire apparaître une articulation plus forte entre technologies numériques, nouvelles formes de travail, coordination à distance et dynamiques humaines.
- PA5. Théorie institutionnelle : La diffusion du télétravail, du management hybride et d'autres pratiques émergentes peut également être associée à des thématiques relatives aux normes, aux politiques, à l'environnement institutionnel et aux mécanismes d'imitation.

Ces propositions constituent des propositions d'interprétation et non des hypothèses causales statistiquement testées. Elles permettent de relier le cadre théorique à la méthode bibliométrique en servant de grille de lecture pour l'analyse des cooccurrences, des clusters et de leur évolution temporelle.

3.7. Lien entre le cadre théorique et VOSviewer

La cartographie bibliométrique constitue la phase empirique permettant d'examiner la manière dont ces différentes dimensions théoriques se manifestent dans la littérature. Les cooccurrences de mots-clés permettent d'identifier les regroupements thématiques et leurs relations, tandis que les clusters peuvent ensuite être interprétés à la lumière des sept cadres théoriques.

Ainsi, les clusters associés à la performance, à la compétitivité et à l'innovation peuvent être interprétés à partir des théories de l'innovation organisationnelle, de la RBV et des capacités dynamiques ; les clusters relatifs aux pratiques RH, à l'engagement, à la satisfaction et aux compétences peuvent être rapprochés de la gestion stratégique des ressources humaines ; les regroupements portant sur la digitalisation, les technologies et les données peuvent être interprétés à partir de la transformation digitale et de l'approche socio-technique ; enfin, les thématiques relatives à la diffusion des pratiques, aux normes et à l'environnement organisationnel peuvent être examinées à travers la théorie institutionnelle.

Cette articulation permet ainsi de transformer le cadre théorique en véritable dispositif d'interprétation des résultats plutôt qu'en simple revue successive des théories.

3.8. Synthèse du cadre théorique

Dans son ensemble, le cadre théorique proposé repose sur une chaîne explicative intégrée : les pressions institutionnelles et les caractéristiques de l'environnement influencent les conditions de transformation ; les ressources organisationnelles et humaines fournissent les bases internes de l'adaptation ; les capacités dynamiques permettent leur reconfiguration ; les pratiques de GRH et les pratiques managériales accompagnent le changement ; les technologies numériques en constituent un vecteur majeur ; l'approche socio-technique explique leur interaction avec les dimensions humaines et sociales ; et l'innovation organisationnelle traduit ces transformations dans les structures, les pratiques et les modes de travail.

Cette articulation fournit ainsi une grille théorique cohérente pour interpréter les évolutions de la littérature entre 2017 et 2026 et, en particulier, pour analyser les recompositions thématiques intervenues après 2020.

4. Méthodologie

4.1. Source des données

Les données bibliographiques ont été collectées à partir de la base de données Scopus le 17 février 2026. Scopus est largement utilisée dans les analyses bibliométriques en raison de sa couverture internationale et multidisciplinaire.

Le choix de Scopus se justifie également par la possibilité d'exploiter simultanément les métadonnées bibliographiques, les mots-clés, les affiliations, les pays, les citations et les informations relatives aux sources de publication. Cette richesse de métadonnées permet de combiner une analyse de performance scientifique avec une analyse de la structure thématique du champ étudié (Donthu et al., 2021 ; Zupic & Čater, 2015 ; van Eck & Waltman, 2014). Les différences de couverture entre bases bibliographiques doivent également être prises en compte dans le choix de la source de données (AlRyalat et al., 2019).

4.2. Stratégie de recherche

La requête appliquée sur Scopus a été construite autour des concepts centraux relatifs aux pratiques managériales et à la gestion des ressources humaines :

TITLE-ABS-KEY ("management practices" AND "human resource management")

La recherche initiale a permis d'identifier 4 964 documents.

Cette stratégie privilégie les deux construits centraux de l'étude pratiques managériales et gestion des ressources humaines afin de constituer un corpus directement centré sur l'objet organisationnel étudié. Les notions de télétravail, de travail à distance, de management hybride et de flexibilité organisationnelle sont ensuite appréhendées comme des dimensions émergentes du champ à travers l'analyse des mots-clés et de leur évolution thématique. Cette décision méthodologique est explicitement reconnue comme une limite de la stratégie de recherche.

Afin d'évaluer la robustesse de cette stratégie, une analyse de sensibilité de la requête est recommandée. Celle-ci consiste à comparer la requête initiale à une requête élargie intégrant les termes telework*, "remote work", "work from home", "hybrid work", "hybrid working" et "organizational flexibility". La comparaison des corpus obtenus permettra de vérifier si l'exclusion de ces termes de la requête initiale modifie substantiellement la structure thématique observée.

4.3. Critères d'inclusion et d'exclusion

Après l'identification initiale des documents, plusieurs critères de filtrage ont été appliqués afin d'obtenir un corpus cohérent avec l'objet de recherche :

Tableau 2. critère de filtrage

Critère	Sélection retenue
Base de données	Scopus
Période	2017-2026
Type de document	Article
Langue	Anglais et français
Domaines disciplinaires	Business, Management and Accounting / Economics / Environmental Science / Arts and Humanities, selon les catégories retenues dans Scopus
Unité d'analyse	Articles scientifiques répondant aux critères thématiques définis

Source : Auteurs.

Le filtrage disciplinaire vise à conserver les travaux relevant prioritairement des sciences de gestion, de l'économie et des dimensions organisationnelles, humaines et environnementales associées aux transformations du travail. Les documents principalement centrés sur des problématiques techniques relevant de l'informatique ou sur des modèles spécialisés de décision quantitative ont été écartés lorsque leur objet ne correspondait pas directement au périmètre conceptuel de l'étude. Ce choix vise à limiter le bruit disciplinaire tout en maintenant la cohérence avec les dimensions managériales, RH et organisationnelles de la recherche.

Le filtre linguistique a été fixé à l'anglais, conformément au protocole présenté dans le diagramme PRISMA, afin d'assurer une plus grande homogénéité du corpus et une meilleure comparabilité des publications internationales.

4.4. Processus de sélection et protocole PRISMA

Le processus de sélection des documents a été structuré selon les recommandations PRISMA, afin d'assurer la transparence de la sélection et la reproductibilité du processus. PRISMA recommande notamment de présenter le nombre de documents identifiés, exclus à chaque étape et finalement inclus, ainsi que les raisons principales d'exclusion.

La recherche initiale a identifié 4964 documents dans Scopus. Aucun doublon n'a été supprimé à l'étape initiale, conformément au diagramme PRISMA. Après application successive des critères relatifs à la période de publication, au périmètre disciplinaire, à la langue et au type de document, le corpus final retenu comprend 1 544 articles.

La différence entre les documents initialement identifiés et les documents finalement retenus correspond ainsi à 3420 documents exclus au total. Afin de garantir la reproductibilité de la procédure, le détail des exclusions doit être présenté pour chaque filtre appliqué.

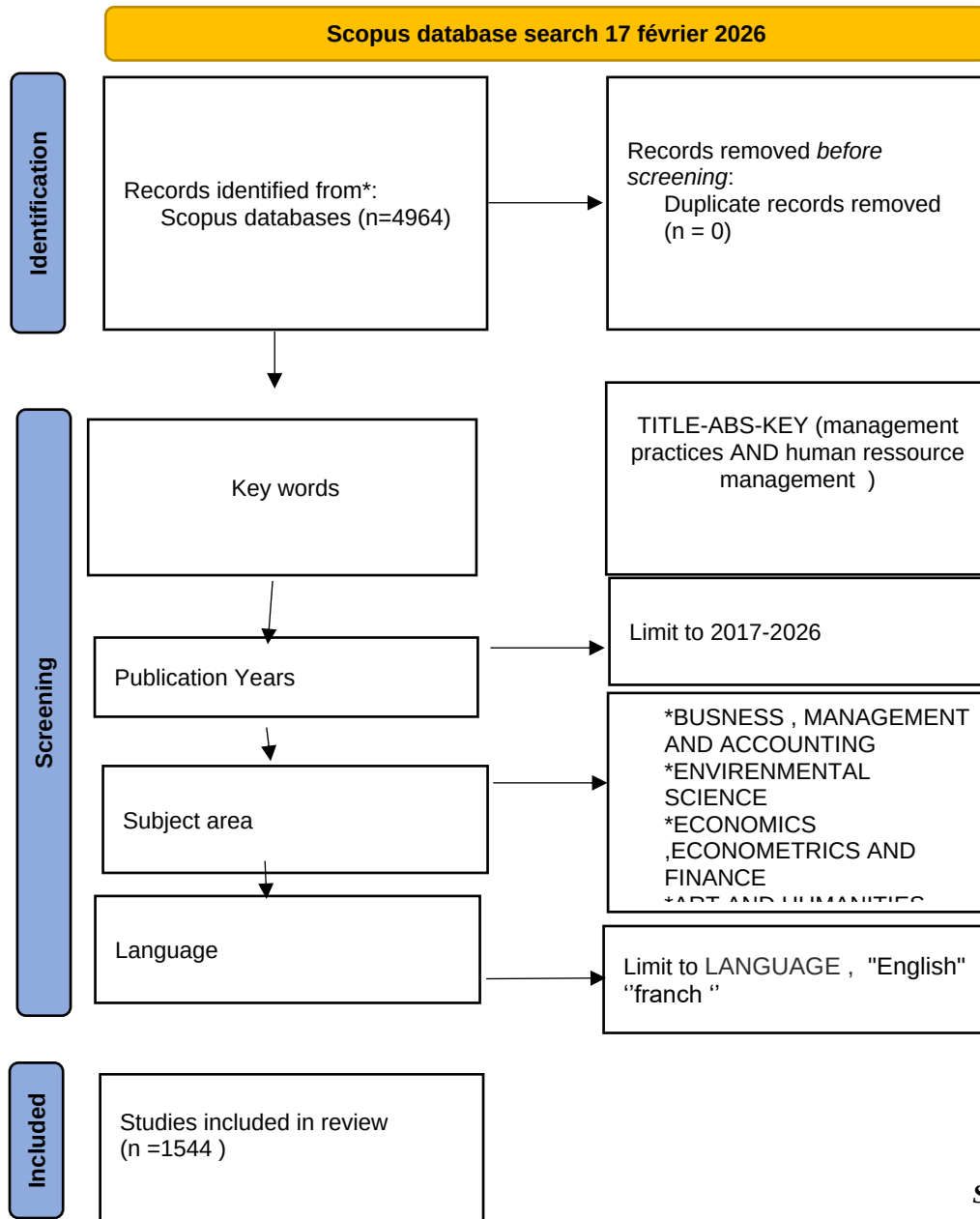
Tableau 3. Processus de sélection des publications

Étape de sélection	Nombre de documents
Documents identifiés dans Scopus	4 964
Doublons supprimés	0
Documents après suppression des doublons	4 964
Exclusions liées aux critères de filtrage	3 420
Corpus final inclus dans l'analyse	1544

Source : Auteurs.

Lorsque les résultats détaillés de chaque filtre Scopus sont disponibles, le nombre de documents exclus doit être ventilé séparément pour la période, le domaine disciplinaire, la langue et le type de document.

Figure 3. Diagramme PRISMA du processus de sélection des publications



Source : Auteurs.

4.5. Méthode d'analyse bibliométrique

L'analyse bibliométrique combine une analyse descriptive de la production scientifique et une analyse de la structure conceptuelle du champ. Selon Donthu et al. (2021), une analyse bibliométrique peut notamment mobiliser l'analyse de performance, l'analyse des citations, la co-citation, le couplage bibliographique et l'analyse des cooccurrences.

Dans la présente étude, l'analyse descriptive porte sur l'évolution annuelle des publications, leur distribution géographique, les auteurs, les affiliations, les sources de publication et les domaines disciplinaires. Cette première étape permet de caractériser la dynamique générale de la production scientifique.

Une analyse des citations a également été intégrée afin de compléter l'analyse descriptive. Elle permet d'identifier les documents les plus cités du corpus et de repérer les travaux ayant contribué de manière particulièrement importante à la structuration du champ. Le nombre de

citations correspond à l'indicateur « Cited by » fourni par Scopus au moment de l'extraction des données.

À titre descriptif, le corpus analysé présente 39 718 citations cumulées dans le fichier Scopus disponible, tandis que les dix documents les plus cités constituent un groupe particulièrement visible dans la littérature. Ces indicateurs doivent toutefois être interprétés en tenant compte de la date d'extraction et de l'avantage cumulatif dont bénéficient les publications les plus anciennes.

4.6. Analyse des cooccurrences et paramètres VOSviewer

L'analyse des cooccurrences a été réalisée à l'aide du logiciel VOSviewer.

La version utilisée est VOSviewer 1.6.20. L'analyse porte sur les mots-clés d'auteurs. Un seuil minimal de 5 occurrences a été appliqué afin de sélectionner les termes suffisamment représentés dans le corpus. La cartographie finale comprend 451 items et fait apparaître 8 clusters thématiques, 13 035 liens et une force totale des liens de 24 020.

La méthode de normalisation des liens doit être explicitement mentionnée dans la version finale de l'article. Lorsque la méthode « Association strength » a été utilisée, celle-ci doit être indiquée comme méthode de normalisation des liens entre les items. Dans VOSviewer 1.6.20, l'« Association strength » est proposée comme méthode de normalisation et constitue l'option sélectionnée par défaut.

Formulation à utiliser si vous avez conservé le paramétrage par défaut :

La force des liens entre les mots-clés a été normalisée selon la méthode « Association strength », paramétrage par défaut de VOSviewer. La classification des termes a conduit à l'identification de huit clusters thématiques.

Tableau 4: Paramètres à présenter dans l'article

Paramètre	Valeur
Logiciel	VOSviewer 1.6.20
Type d'analyse	Cooccurrence
Unité d'analyse	Mots-clés
Seuil minimal	5 occurrences
Items cartographiés	451
Clusters	8
Liens	13035
Force totale des liens	24020

Source : Auteurs.

4.7. Analyse des clusters

Après la sélection des mots-clés, VOSviewer regroupe les termes présentant des relations de cooccurrence relativement fortes au sein de clusters. L'interprétation des clusters est réalisée à partir des mots-clés les plus fréquents et les plus connectés, puis mise en relation avec le cadre conceptuel présenté dans la section 2 et le cadre théorique développé dans la section 3.

Cette procédure permet de distinguer la structuration empirique de la littérature de la catégorisation théorique construite a priori. Les huit clusters ne sont donc pas assimilés directement aux quatre dimensions conceptuelles ; ils sont interprétés en fonction de leurs principaux mots-clés et mis en correspondance avec les dimensions stratégique, organisationnelle, humaine et sociale et technologique du modèle conceptuel.

4.8. Analyse de la robustesse et limites de la stratégie bibliométrique

La stratégie bibliométrique retenue présente certaines limites. En premier lieu, l'équation de recherche repose sur les expressions « management practices » et « human resource management », sans intégrer directement l'ensemble des expressions relatives au télétravail et au travail hybride. Cette stratégie peut conduire à sous-représenter certaines publications dont

ces formes de travail constituent le principal objet et qui ne mobilisent pas explicitement les deux termes centraux de la requête.

En deuxième lieu, les résultats VOSviewer dépendent du seuil d'occurrence retenu et des choix de normalisation. Afin de renforcer la robustesse de l'analyse, le seuil de 5 occurrences est explicitement documenté et les paramètres logiciels sont rapportés de manière reproductible.

En troisième lieu, l'analyse de la structure scientifique est principalement fondée sur les cooccurrences de mots-clés et complétée par l'analyse descriptive des citations. Elle ne mobilise pas, dans sa configuration actuelle, une analyse de co-citation ou de couplage bibliographique. Cette limite doit être prise en compte dans l'interprétation des résultats : les clusters décrivent principalement la structure thématique et conceptuelle du champ, plutôt que l'ensemble de ses relations intellectuelles ou documentaires.

Enfin, les publications de 2026 doivent être interprétées avec prudence puisque l'extraction a été effectuée le 17 février 2026. L'année 2026 est donc traitée comme une période partielle et n'est pas utilisée comme une année complète pour comparer directement les volumes annuels de publications.

4.9. Synthèse du protocole méthodologique

Le protocole méthodologique repose ainsi sur quatre étapes complémentaires : (1) l'identification et la sélection des publications dans Scopus selon des critères explicitement définis ; (2) l'analyse descriptive de la production scientifique ; (3) l'analyse des citations afin d'identifier les travaux les plus influents dans le corpus ; et (4) la cartographie des cooccurrences de mots-clés à l'aide de VOSviewer 1.6.20. Cette combinaison permet d'appréhender à la fois l'évolution quantitative de la production scientifique, sa visibilité citationnelle et sa structuration thématique.

5. Résultats

5.1. Évolution annuelle des publications

La Figure 4 présente la distribution des publications par année entre 2017 et 2026. Les résultats montrent une croissance progressive des publications sur la période, avec une augmentation notable à partir de 2020. Le pic de production est observé en 2025, ce qui traduit une intensification de l'intérêt scientifique pour les pratiques managériales et la GRH dans un contexte de transformation des modes de travail.

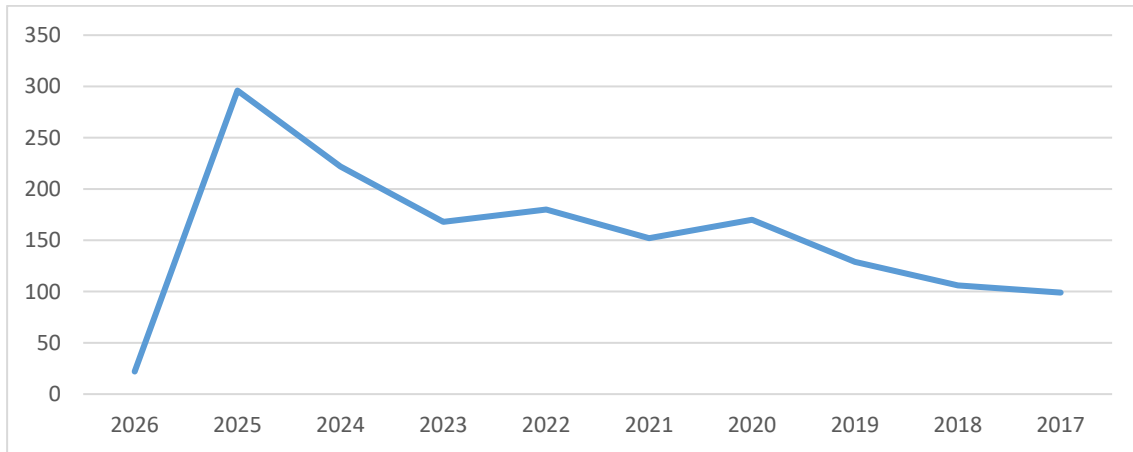
Le nombre de publications passe de 99 articles en 2017 à 170 en 2020, puis atteint 296 articles en 2025. Sur l'ensemble de la période 2017-2025, le taux de croissance annuel moyen est de 14,67 %. La période 2020–2026 représente 1 211 publications, soit 78,43 % du corpus final de 1 544 articles.

L'évolution n'est toutefois pas strictement linéaire. Après 170 publications en 2020, le volume diminue à 152 en 2021, avant d'augmenter à 180 en 2022, 168 en 2023, 222 en 2024 et 296 en 2025. Cette dynamique traduit une progression globale de la production scientifique, malgré des fluctuations intermédiaires.

L'année 2026 doit être interprétée avec prudence : 23 publications sont enregistrées dans le corpus, mais les données ont été extraites le 17 février 2026. Ce volume ne représente donc pas une année complète et n'est pas directement comparable aux années antérieures.

L'évolution observée peut être mise en relation avec l'intensification des recherches sur les nouvelles formes de travail après 2020, sans toutefois établir une relation causale directe entre la pandémie de COVID-19 et le volume des publications.

Figure 4. Distribution des documents par année (2017-2026).



Source : Auteurs.

5.2. Répartition géographique des publications

La Figure 5 met en évidence les pays les plus productifs dans le corpus. L'Inde apparaît comme le principal contributeur, suivie des États-Unis, de la Malaisie et du Royaume-Uni.

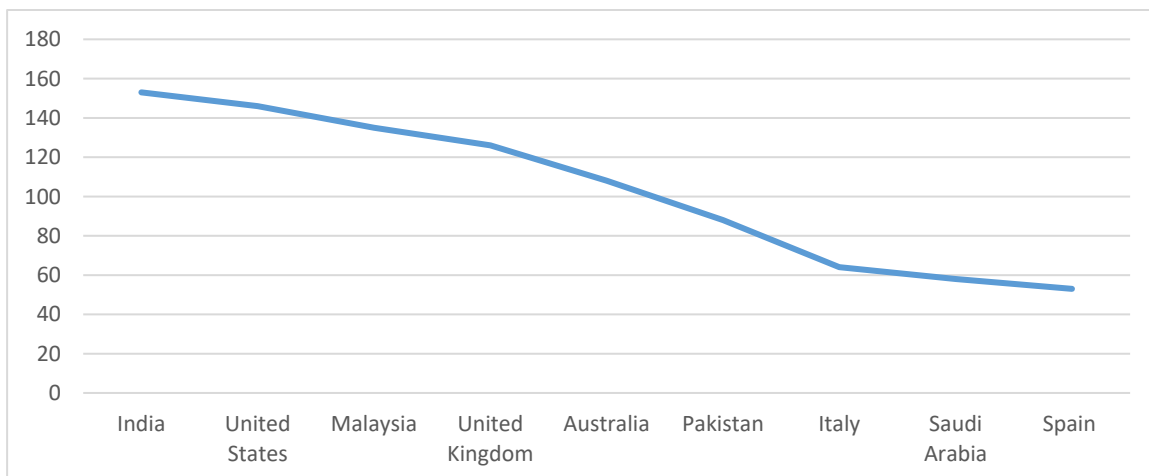
L'Inde compte 153 publications, soit 9,91 % du corpus final. Les États-Unis comptent 146 publications (9,46 %), suivis de la Malaisie avec 136 publications (8,81 %), du Royaume-Uni avec 127 publications (8,23 %), de l'Australie avec 109 publications (7,06 %), du Pakistan avec 87 publications (5,63 %), de l'Italie avec 65 publications (4,21 %), de l'Arabie saoudite avec 59 publications (3,82 %) et de l'Espagne avec 54 publications (3,50 %).

Ces neuf pays représentent ensemble 936 publications, soit 60,62 % du corpus. Cette concentration met en évidence une forte contribution de plusieurs pays asiatiques et anglophones à la production scientifique étudiée.

La présente analyse décrit la concentration géographique observée dans le corpus mais ne permet pas, à elle seule, d'attribuer cette distribution à des facteurs tels que l'expansion des secteurs technologiques, les politiques publiques ou les stratégies nationales de recherche. De telles interprétations nécessiteraient des données complémentaires spécifiques.

La répartition géographique montre ainsi que la recherche sur les pratiques managériales et la GRH mobilise un ensemble diversifié de territoires, avec une présence importante de pays asiatiques, nord-américains, européens et océaniques.

Figure 5. Distribution des documents par pays/territoire.



Source : Auteurs.

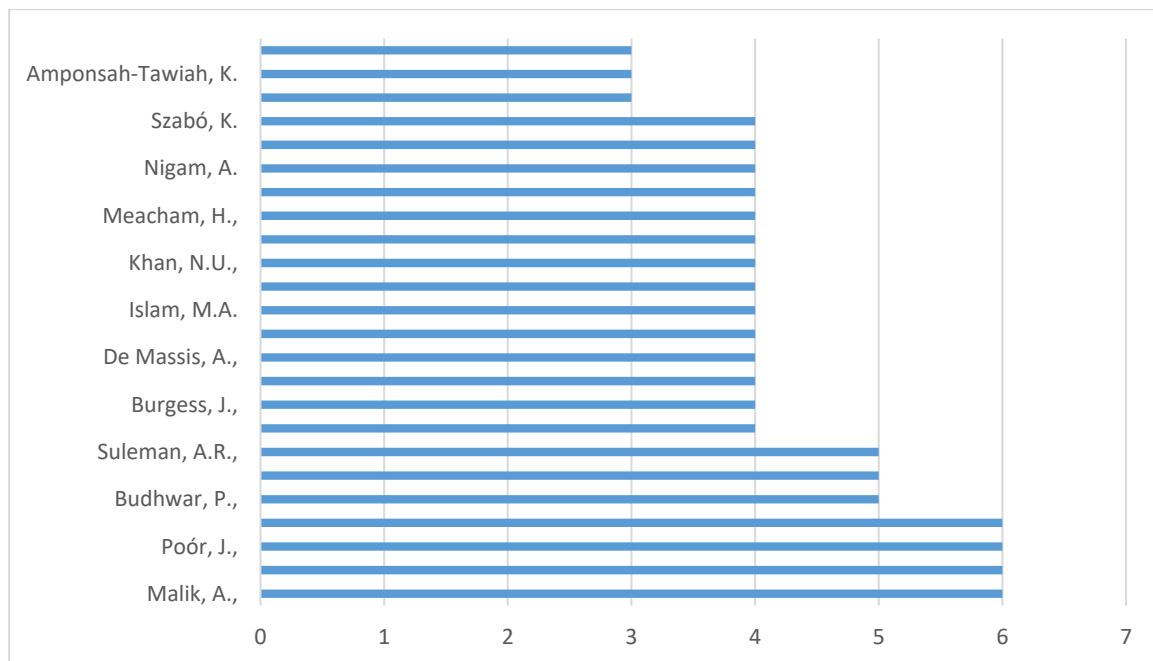
5.3. Auteurs les plus productifs

La Figure 6 présente les auteurs les plus productifs dans le corpus. Plusieurs chercheurs se distinguent par leur volume de publications, notamment Poór, J., Malik, A. et Budhwar, P. Les résultats montrent que Malik, A. et Poór, J. comptent chacun 6 publications dans le corpus, tandis que Budhwar, P. et Suleman, A.R. en comptent chacun 5. Plusieurs autres auteurs, notamment Budhwar, P., Szabó, K., Nigam, A., Meacham, H., Khan, N.U., Islam, M.A., De Massis, A. et Burgess, J., présentent également une production comprise entre 3 et 4 publications.

Ces résultats permettent d'identifier les auteurs les plus productifs, mais le nombre de publications ne doit pas être assimilé directement à leur influence scientifique. Cette dernière est examinée séparément à partir des indicateurs de citation.

Afin de compléter cette analyse, le corpus totalise 39 718 citations au moment de l'extraction. Les citations sont cependant fortement concentrées sur un nombre limité de publications, comme le montre l'analyse des documents les plus cités présentées ci-dessous.

Figure 6. Auteurs les plus productifs dans le corpus.



Source : Auteurs.

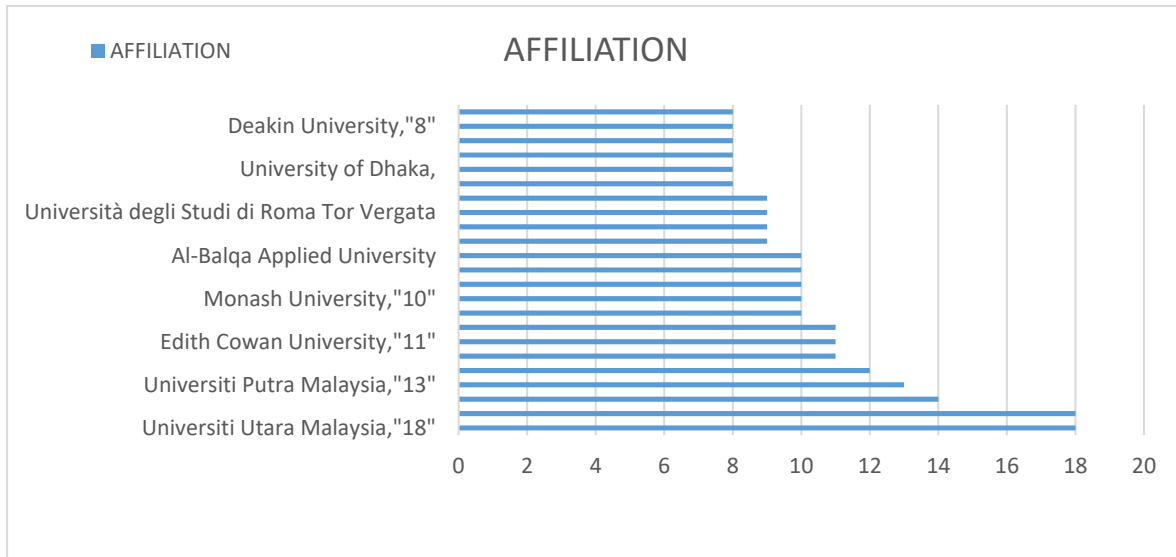
5.4. Institutions les plus productives

La Figure 7 met en évidence les affiliations institutionnelles les plus représentées. Les universités asiatiques, en particulier celles de Malaisie et de Chine, occupent une place importante.

L'Universiti Utara Malaysia constitue l'affiliation la plus représentée avec 18 occurrences, suivie de l'Universiti Sains Malaysia avec 14, de Nanjing University avec 12 et d'Edith Cowan University avec 11. D'autres institutions, notamment Southwestern University of Finance and Economics, Al-Balqa Applied University et Hungarian University of Agriculture and Life Sciences, apparaissent également parmi les affiliations les plus représentées.

Cette distribution institutionnelle confirme la présence importante d'établissements asiatiques dans le corpus. Toutefois, les données bibliométriques utilisées ici décrivent les affiliations des publications et ne permettent pas, à elles seules, d'établir que cette concentration résulte de politiques publiques particulières ou de stratégies nationales de modernisation.

Figure 7. Principales affiliations institutionnelles identifiées.



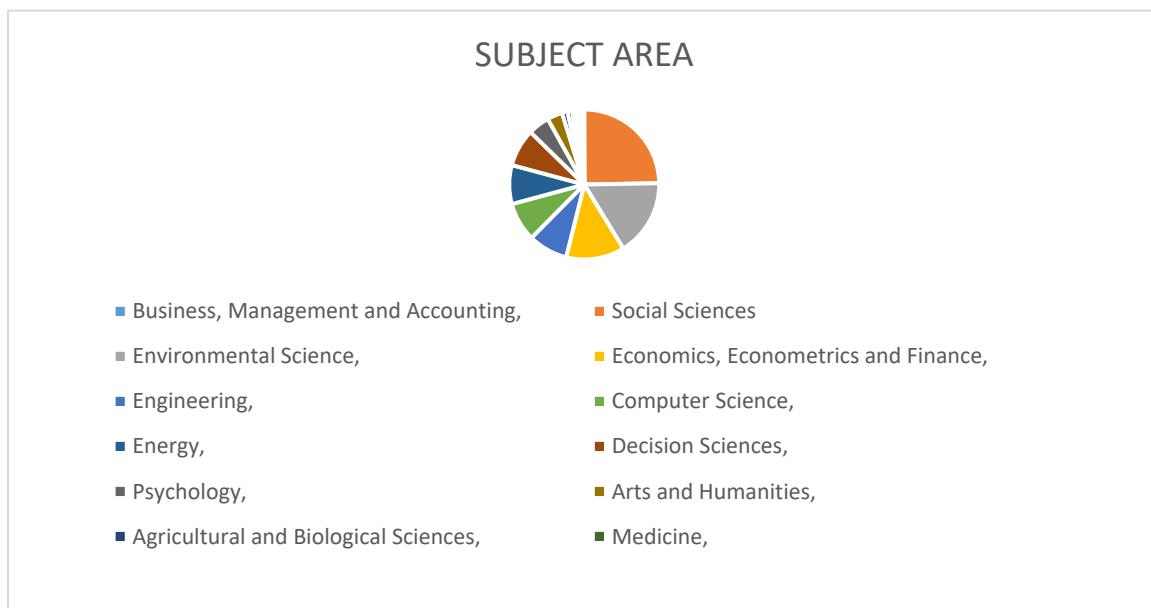
Source : Auteurs.

La Figure 8 présente la répartition des publications par domaine disciplinaire. Le champ est dominé par Business, Management and Accounting, suivi des Social Sciences et de Economics, Econometrics and Finance.

Cette distribution confirme le positionnement principalement managérial et socio-économique du corpus, tout en révélant son caractère multidisciplinaire. La présence de domaines tels que Computer Science, Decision Sciences, Psychology, Engineering et Environmental Science indique que les transformations des pratiques managériales et de la GRH sont également étudiées à partir de perspectives technologiques, décisionnelles, psychologiques et environnementales.

Les données disponibles dans la figure présentent les différents domaines Scopus mais ne permettent pas d'attribuer précisément à chacun une part numérique fiable sans reprendre les effectifs associés à chaque catégorie. Les résultats sont donc interprétés ici principalement en termes de hiérarchie des domaines

Figure 8. Répartition des publications par domaine disciplinaire.



Source : Auteurs.

5.6. Documents les plus cités

Afin de compléter l'analyse de performance scientifique, le tableau suivant présente les dix documents les plus cités du corpus. Au moment de l'extraction des données, le document le plus cité comptabilise 766 citations.

Tableau 5. Les dix documents les plus cités du corpus

Rang	Document	Année	Revue	Citations
1	Promoting employee's pro-environmental behavior through green human resource management practices	2019	Corporate Social Responsibility and Environmental Management	766
2	Green human resource management practices: scale development and validity	2018	Asia Pacific Journal of Human Resources	747
3	The impact of green human resource management and green supply chain management practices on sustainable performance: An empirical study	2018	Journal of Cleaner Production	640
4	Greening the hospitality industry: How do green human resource management practices influence organizational citizenship behavior in hotels? A mixed-methods study	2019	Tourism Management	612
5	Knowledge-based human resource management practices, intellectual capital and innovation	2017	Journal of Business Research	610
6	The impact of green human resource management practices on sustainable performance in healthcare organisations: A conceptual framework	2020	Journal of Cleaner Production	566
7	Assessing green human resources management practices in Palestinian manufacturing context: An empirical study	2017	Journal of Cleaner Production	506
8	Role of big data analytics in developing sustainable capabilities	2019	Journal of Cleaner Production	432
9	Top management green commitment and green intellectual capital as enablers of hotel environmental performance: The mediating role of green human resource management	2022	Tourism Management	378
10	Systematic literature review on sustainable human resource management	2019	Journal of Cleaner Production	376

Source : Auteurs.

Ces résultats montrent que les publications les plus citées du corpus sont fortement représentées par les thématiques du Green HRM, de la performance environnementale, de la durabilité et de l'innovation fondée sur les connaissances. Cette observation complète la cartographie thématique de VOSviewer en identifiant les travaux ayant obtenu la plus forte visibilité citationnelle dans le corpus.

5.7. Auteurs les plus cités

Afin de compléter l'analyse des documents les plus cités, les citations peuvent également être agrégées au niveau des auteurs. Selon un calcul cumulatif des citations des publications associées à chaque auteur dans le corpus, les auteurs les plus cités comprennent notamment Jaaron, A.A.M. (1 152 citations cumulées), Paillé, P. (929), Jiang, Y. (866), Chen, Y. (807), Tang, G. (778) et Jia, J. (776).

Cet indicateur doit être interprété comme un cumul des citations des publications attribuées à

dimensions du cadre conceptuel. »

7. Discussion

Les résultats de l'analyse bibliométrique mettent en évidence une expansion significative du champ de recherche consacré aux pratiques managériales et à la gestion des ressources humaines dans un contexte de transformation des modes de travail. La croissance marquée des publications à partir de 2020 confirme l'intensification de l'activité scientifique autour des questions de travail à distance, de digitalisation et de nouvelles formes d'organisation du travail. Cette évolution est cohérente avec les résultats de plusieurs analyses bibliométriques récentes portant sur des champs voisins. Yang et Huang (2024), à partir de 3 446 publications sur le télétravail couvrant la période 2000-2023, montrent une forte accélération de la production scientifique pendant la pandémie, avec une concentration des recherches notamment en psychologie appliquée, management et business. De leur côté, l'étude bibliométrique consacrée au télétravail hybride, fondée sur 104 documents, souligne que cette modalité constitue un objet de recherche relativement récent et encore insuffisamment développé.

Les résultats de la présente étude rejoignent également les travaux consacrés à l'articulation entre digitalisation et GRH. Une analyse bibliométrique de 227 articles sur la transformation digitale du point de vue de la GRH identifie notamment les tendances relatives à la digitalisation, à l'e-HRM, aux technologies et aux stratégies organisationnelles, tout en mettant en évidence l'importance des facteurs humains. Une autre cartographie consacrée à la digitalisation de la GRH montre, quant à elle, une progression soutenue de l'intérêt scientifique depuis 2015, particulièrement marquée après 2020, avec des thématiques structurées autour des plateformes digitales, de l'analyse des données et de la stratégie organisationnelle.

Ces convergences permettent de situer les résultats obtenus dans un ensemble plus large de recherches bibliométriques. Alors que certaines études se concentrent spécifiquement sur le télétravail ou sur la digitalisation de la GRH, la présente étude cherche à mettre en relation ces dimensions avec les pratiques managériales et les transformations organisationnelles. La valeur ajoutée de cette approche réside ainsi dans l'observation conjointe de plusieurs dimensions qui apparaissent souvent séparément dans les cartographies antérieures.

Cette dynamique de recherche reflète une transformation profonde des organisations contemporaines, dans lesquelles la digitalisation des processus de travail et l'essor des technologies collaboratives modifient les formes traditionnelles de management et de coordination. Les résultats confirment ainsi les analyses de Vial (2019), selon lesquelles la transformation digitale ne se limite pas à l'introduction de nouvelles technologies, mais implique une reconfiguration plus large des structures organisationnelles, des pratiques managériales et des processus de travail.

L'évolution observée doit toutefois être interprétée avec prudence. La progression de la production scientifique après 2020 coïncide avec la diffusion massive du télétravail et des formes hybrides de travail, mais la seule évolution bibliométrique ne permet pas d'établir une relation causale directe entre la pandémie et la croissance des publications. Elle indique plutôt une concomitance temporelle entre la transformation des pratiques organisationnelles et l'intensification de l'activité scientifique sur ces questions.

L'analyse des clusters thématiques révèle également une convergence croissante entre les dimensions technologiques et humaines de la transformation organisationnelle. La présence de thématiques relatives à l'engagement des salariés, à la satisfaction au travail, au bien-être, aux pratiques RH et à la performance souligne que la transformation des modes de travail ne peut être comprise uniquement sous un angle technologique. Elle implique également une évolution des relations entre les organisations et leurs collaborateurs, ainsi qu'une adaptation des pratiques de leadership et des politiques de gestion des ressources humaines.

La cartographie finale comporte huit clusters, et non quatre comme présenté dans la version

antérieure de l'article. Les regroupements observés couvrent notamment les pratiques de GRH et les résultats individuels, la performance et le management organisationnel, les dimensions humaines et sociales, la transformation digitale et l'information, ainsi que la durabilité et le Green HRM. Cette structuration à huit clusters traduit un champ multidimensionnel dans lequel plusieurs thématiques sont interconnectées plutôt qu'organisées autour de seulement quatre pôles homogènes.

Cette observation est cohérente avec les cartographies existantes sur le Green HRM, qui identifient également des regroupements thématiques spécifiques autour des pratiques RH environnementales, de la durabilité et des comportements des salariés. Les analyses bibliométriques récentes montrent ainsi que le Green HRM constitue désormais un domaine identifiable au sein de la littérature RH, avec des liens croissants avec l'innovation et la performance environnementale. Ces constats sont cohérents avec les analyses bibliométriques consacrées au Green HRM et avec les travaux portant sur les comportements environnementaux des salariés (Ababneh, 2021 ; Acquah et al., 2021 ; Fachada et al., 2022).

Par ailleurs, l'émergence de thématiques associées à la durabilité et au Green HRM met en évidence l'intégration progressive des enjeux environnementaux dans les stratégies organisationnelles et les politiques de gestion des ressources humaines. Cette évolution traduit une extension du rôle stratégique de la GRH, qui ne se limite plus à la gestion des ressources humaines mais participe également aux dynamiques de responsabilité sociale et de développement durable des organisations.

Sur le plan géographique, l'Inde constitue le premier pays contributeur du corpus avec 153 publications, devant les États-Unis (146), la Malaisie (136), le Royaume-Uni (127) et l'Australie (109). Les neuf pays les plus productifs représentent ensemble 936 publications, soit 60,62 % du corpus. La concentration observée est donc réelle, tout en restant répartie entre plusieurs espaces géographiques. Elle ne doit pas être interprétée comme la preuve d'une domination homogène d'une seule région scientifique.

Cette configuration rejoint les constats de travaux bibliométriques consacrés à la GRH internationale. Fan et al. (2021), à partir de 1 924 articles d'IHRM, identifient plusieurs pôles structurants de recherche autour de l'expatriation, du capital humain mondial et des politiques et pratiques RH internationales. Lee et al. (2024), à partir de 1 507 articles d'IHRM, montrent également une évolution des thèmes vers la gestion des talents mondiaux et la transformation digitale.

L'analyse institutionnelle complète cette lecture géographique. Parmi les affiliations les plus représentées figurent notamment l'Universiti Utara Malaysia (18 occurrences), l'Universiti Sains Malaysia (14), Nanjing University (12) et Edith Cowan University (11). Ces résultats indiquent l'existence de pôles institutionnels visibles dans le corpus, sans permettre à eux seuls d'identifier les causes institutionnelles ou politiques de cette concentration.

Un élément important ressort enfin de la comparaison entre notre cartographie et les études bibliométriques antérieures : les dimensions humaines ne disparaissent pas avec la digitalisation, mais leur poids relatif dépend du périmètre de recherche et de la stratégie de requête. Jain et Sharma (2024) constatent dans leur étude bibliométrique sur la structure intellectuelle de la GRH et de la digitalisation d'ailleurs que les facteurs humains ont reçu relativement moins d'attention que les plateformes digitales, l'analyse des données et la stratégie organisationnelle. Cette convergence invite à considérer les dimensions humaines comme un axe à surveiller dans l'évolution future de la littérature.

Toutefois, cette interprétation doit être confrontée à une limite centrale de notre protocole : la requête initiale utilise uniquement « management practices » et « human resource management ». Les termes « telework », « remote work », « work from home » et « hybrid work » n'étaient pas directement intégrés à l'équation de recherche. Il existe donc un risque que certaines publications centrées principalement sur ces formes de travail soient moins susceptibles d'être

incluses dans le corpus. La structure relative des clusters doit par conséquent être interprétée comme celle d'un corpus centré sur les pratiques managériales et la GRH, et non comme une cartographie exhaustive de toute la littérature sur le télétravail.

Dans l'ensemble, ces résultats confirment l'importance des interactions entre pratiques managériales, gestion des ressources humaines et innovation organisationnelle dans l'analyse des transformations contemporaines du travail. Ils soulignent également l'intérêt d'une approche multidimensionnelle articulant les dimensions technologiques, organisationnelles, humaines, stratégiques et environnementales.

8. Implications managériales

Les résultats de cette analyse suggèrent plusieurs implications managériales.

Premièrement, la centralité du terme « human resource management » dans le réseau et l'importance des mots-clés relatifs aux pratiques RH, à l'engagement, à la satisfaction et à la performance montrent que la transformation des modes de travail ne peut être dissociée du rôle de la fonction RH. Les organisations doivent donc renforcer les compétences managériales nécessaires à la coordination d'équipes hybrides, notamment en matière de communication numérique, de fixation des objectifs, de suivi de la performance et de maintien du lien collectif. Deuxièmement, la présence de thématiques relatives à la transformation digitale, à la gestion de l'information, aux données et à la prise de décision souligne la nécessité de développer une gouvernance cohérente des outils numériques. Les investissements technologiques devraient être accompagnés de politiques de formation, d'adaptation des processus RH et de clarification des responsabilités managériales.

Troisièmement, la présence de thématiques relatives à la satisfaction, à l'engagement, au bien-être et aux attitudes des salariés indique que les dispositifs de travail hybride doivent être conçus en intégrant leurs dimensions humaines. Cela implique notamment d'adapter les pratiques d'évaluation, les modalités de communication, les dispositifs de formation et les mécanismes de soutien aux salariés.

Quatrièmement, le poids des thématiques liées à la durabilité et au Green HRM invite les organisations à intégrer progressivement les objectifs environnementaux dans leurs politiques RH et leurs pratiques managériales. Les résultats montrent ainsi que la transformation du travail n'est pas uniquement associée à la digitalisation et à la flexibilité, mais également à des préoccupations environnementales et sociales plus larges.

Cinquièmement, la concentration géographique et institutionnelle observée peut constituer un signal utile pour les organisations et les décideurs souhaitant identifier des écosystèmes scientifiques actifs sur ces questions. Les pays les plus productifs et les institutions les plus représentées constituent des espaces potentiels de collaboration scientifique et de transfert de connaissances, sans que leur volume de publications puisse être assimilé directement à une supériorité en matière de pratiques managériales.

9. Limites et perspectives

Cette étude présente certaines limites. L'utilisation exclusive de Scopus peut exclure des publications indexées dans d'autres bases telles que Web of Science.

Cette limitation peut affecter la couverture internationale du corpus et certains segments disciplinaires ou linguistiques. Une comparaison inter-bases avec Web of Science, et éventuellement avec d'autres sources bibliographiques, permettrait de vérifier la stabilité des tendances observées. Cette démarche est cohérente avec les pratiques de plusieurs études bibliométriques qui comparent ou discutent explicitement les effets du choix de la base sur les résultats.

Une deuxième limite concerne la stratégie de recherche. L'équation initiale, centrée sur «

management practices » et « human resource management », n'intègre pas explicitement des termes tels que « telework », « remote work », « work from home » ou « hybrid work ». Cette décision permet de maintenir un corpus centré sur les pratiques managériales et la GRH, mais elle peut entraîner une sous-représentation de publications dont le vocabulaire principal relève du télétravail ou du travail hybride. Cette limite est particulièrement importante pour l'interprétation des clusters liés aux dynamiques humaines et au travail à distance.

Une analyse de sensibilité constitue donc une perspective méthodologique importante. Elle pourrait consister à reproduire la recherche à partir d'une équation élargie intégrant notamment les termes telework*, "remote work", "work from home", "hybrid work", "hybrid working" et "organizational flexibility", puis à comparer le volume du corpus et la structure des cooccurrences avec ceux de la requête principale.

Une troisième limite concerne le biais linguistique. Le corpus final ayant été filtré sur la langue anglaise, les publications rédigées dans d'autres langues ont pu être exclues. Cette restriction peut affecter la représentation de certains espaces scientifiques, notamment dans les pays asiatiques, en Europe continentale ou en Amérique latine. Les résultats géographiques doivent donc être interprétés comme la distribution de la production scientifique anglophone indexée dans Scopus, et non comme la production mondiale totale.

Une quatrième limite concerne la nature des techniques bibliométriques mobilisées. La présente étude combine l'analyse descriptive, l'analyse des citations et l'analyse des cooccurrences, mais ne mobilise pas la co-citation ni le couplage bibliographique. Les clusters identifiés décrivent donc principalement les proximités thématiques des mots-clés et ne permettent pas, à eux seuls, de reconstruire l'ensemble de la structure intellectuelle du champ.

Une cinquième limite concerne l'année 2026. Les données ayant été extraites le 17 février 2026, les publications de cette année ne représentent qu'une fraction de la production annuelle. Elles doivent donc être considérées comme des données partielles et ne peuvent être interprétées comme une baisse ou une hausse annuelle définitive.

Enfin, les indicateurs de citations dépendent de la date d'extraction des données et peuvent favoriser les publications les plus anciennes. Les documents les plus récents peuvent présenter un nombre de citations plus faible simplement en raison d'un temps d'exposition plus court dans la littérature scientifique.

- Perspectives futures

Les recherches futures pourraient approfondir cette analyse selon quatre directions. Une première piste consisterait à reproduire la cartographie avec une requête élargie intégrant explicitement le télétravail, le travail hybride et la flexibilité organisationnelle. Une deuxième consisterait à comparer Scopus et Web of Science afin d'évaluer la robustesse des structures thématiques observées. Une troisième piste viserait à compléter l'analyse des cooccurrences par des analyses de co-citation et de couplage bibliographique afin d'identifier les fondements intellectuels et les courants de recherche du champ. Enfin, des analyses temporelles pourraient être mobilisées pour comparer plus précisément les structures thématiques avant et après 2020.

10. Conclusion

Cette recherche avait pour objectif d'analyser la structuration et l'évolution de la littérature scientifique consacrée aux pratiques managériales et à la gestion des ressources humaines dans un contexte de transformation des modes de travail. À partir d'un corpus final de 1 544 articles indexés dans la base Scopus sur la période 2017-2026, l'étude a combiné une analyse descriptive de la production scientifique et une cartographie des cooccurrences de mots-clés réalisée à l'aide de VOSviewer.

Au-delà de la description de la croissance du champ, l'apport principal de cette étude réside dans la mise en relation de domaines qui ont souvent été abordés séparément dans les travaux

bibliométriques antérieurs : pratiques managériales, GRH, transformation digitale et nouvelles formes d'organisation du travail. La cartographie montre que ces dimensions ne constituent pas des domaines isolés, mais des ensembles thématiques interconnectés au sein d'un même champ de recherche. Cette lecture conjointe permet ainsi de mieux comprendre la recomposition de la littérature autour des transformations organisationnelles contemporaines.

Les résultats montrent une progression importante de la production scientifique au cours de la période étudiée, avec une accélération particulièrement visible après 2020. La littérature s'intéresse notamment aux transformations des pratiques managériales, à la digitalisation, aux nouvelles formes de travail et aux dynamiques humaines et organisationnelles.

L'analyse de la structure thématique apporte cependant une information plus spécifique : le réseau VOSviewer comprend 451 items, retenus selon un seuil minimal de 5 occurrences, et fait apparaître 8 clusters, 13 035 liens et une force totale des liens de 24 020. La littérature étudiée apparaît ainsi multidimensionnelle, avec des regroupements portant notamment sur les pratiques de GRH, la performance organisationnelle, les dynamiques humaines, la transformation digitale, l'innovation, le management, la durabilité et le Green HRM.

Cette configuration permet également de nuancer le modèle conceptuel proposé dans cette recherche. Les quatre dimensions stratégique, organisationnelle, humaine et sociale, et technologique ; constituent une grille théorique d'interprétation, tandis que les huit clusters représentent la structuration empirique des cooccurrences observées dans le corpus. Leur confrontation met en évidence le caractère transversal de certaines thématiques et montre que les transformations des modes de travail ne peuvent être réduites à une seule dimension technologique ou organisationnelle.

Contribution théorique

Sur le plan théorique, cette recherche contribue à la littérature en proposant une lecture intégrée des transformations des modes de travail fondée sur l'articulation des dimensions stratégique, organisationnelle, humaine et technologique. Elle permet également de rapprocher les perspectives relatives à l'innovation organisationnelle, à la gestion stratégique des ressources humaines, à la transformation digitale, aux ressources et capacités organisationnelles, aux pressions institutionnelles et aux interactions socio-techniques. Le principal apport théorique consiste ainsi à proposer une grille d'interprétation reliant les pratiques managériales et la GRH aux processus de transformation organisationnelle et aux nouvelles formes de travail.

Contribution méthodologique

Sur le plan méthodologique, l'étude contribue à la littérature bibliométrique en combinant plusieurs niveaux d'analyse : l'évolution chronologique de la production scientifique, sa distribution géographique et institutionnelle, l'analyse des citations et la cartographie des cooccurrences de mots-clés. L'utilisation de VOSviewer permet d'identifier la structure thématique du corpus et de mettre en évidence huit clusters interconnectés. Cette combinaison offre ainsi une lecture plus structurée du champ qu'une simple description du volume annuel des publications.

La présente étude apporte également une clarification méthodologique importante en distinguant la classification théorique construite a priori de la structuration empirique obtenue à partir des données bibliométriques. Les quatre dimensions du modèle ne sont donc pas assimilées mécaniquement aux huit clusters, mais utilisées comme grille d'interprétation des résultats.

Limites de la recherche

Malgré ces contributions, plusieurs limites doivent être prises en considération. Premièrement, l'utilisation exclusive de Scopus peut conduire à exclure certaines publications indexées dans d'autres bases de données, notamment Web of Science. Deuxièmement, la requête de recherche

repose principalement sur les termes « management practices » et « human resource management » et n'intègre pas directement l'ensemble des expressions relatives au télétravail, au travail à distance ou au travail hybride. Cette caractéristique peut limiter la représentation de certaines publications centrées spécifiquement sur ces formes de travail et doit être prise en compte dans l'interprétation des clusters.

Troisièmement, le filtrage linguistique limite le corpus aux publications en anglais et peut donc réduire la représentation de certaines productions scientifiques non anglophones. Les résultats géographiques doivent par conséquent être compris comme ceux du corpus anglophone indexé dans Scopus, et non comme une mesure exhaustive de la production scientifique mondiale. Quatrièmement, l'année 2026 est partielle puisque les données ont été extraites le 17 février 2026 ; elle ne doit donc pas être comparée directement aux années complètes dans l'interprétation de la dynamique annuelle.

Enfin, la cartographie des cooccurrences renseigne principalement sur la proximité thématique des mots-clés. Malgré l'intégration de l'analyse des citations, l'étude ne mobilise pas de manière systématique la co-citation ni le couplage bibliographique. Les résultats doivent donc être interprétés comme une représentation de la structure thématique et de la visibilité citationnelle du corpus, plutôt que comme une reconstruction exhaustive de l'ensemble de sa structure intellectuelle.

Perspectives de recherche

Ces limites ouvrent plusieurs perspectives. Des travaux futurs pourraient comparer plusieurs bases bibliographiques afin d'évaluer la robustesse du corpus, reproduire la recherche avec une équation élargie intégrant explicitement « telework », « remote work », « work from home » et « hybrid work », et examiner l'évolution des clusters avant et après 2020. L'intégration systématique de la co-citation et du couplage bibliographique permettrait également d'identifier plus précisément les fondements intellectuels et les courants structurants du champ.

Sur le plan thématique, des recherches futures pourraient approfondir les transformations du leadership hybride, le bien-être et l'engagement dans les environnements digitalisés, la gestion des compétences numériques, l'intégration de l'intelligence artificielle dans les pratiques RH et l'articulation entre digitalisation, performance et durabilité.

En définitive, la principale contribution de cette étude n'est pas seulement de constater l'expansion de la littérature consacrée aux transformations du travail, mais de montrer que cette littérature se structure autour d'un ensemble de dimensions interdépendantes dans lesquelles la GRH, les pratiques managériales, les technologies, les dynamiques humaines et l'innovation organisationnelle s'articulent de manière croissante.

Références

- (1). Ababneh, O. M. A. (2021). How do green human resource management practices affect employee green behaviors? *Journal of Environmental Planning and Management*, 64(7), 1204-1226. <https://doi.org/10.1080/09640568.2020.1814708>
- (2). Aboramadan, M., & Albashiti, B. (2020). Human resource management practices and job involvement: Evidence from the public sector. *Global Business and Economics Review*, 23(2), 166-186. <https://doi.org/10.1504/GBER.2020.108927>
- (3). Aboramadan, M., Albashiti, B., Alharazin, H., & Dahleez, K. (2020). Human resource management practices and organizational commitment in higher education. *International Journal of Educational Management*, 34(1), 154-174. <https://doi.org/10.1108/IJEM-04-2019-0160>
- (4). Acquah, I. S. K., Agyabeng-Mensah, Y., & Afum, E. (2021). Examining the link among green human resource management practices, green supply chain management practices and performance. *Benchmarking: An International Journal*, 28(1), 267-290.

- <https://doi.org/10.1108/BIJ-05-2020-0205>
- (5). Allen, T. D., Golden, T. D., & Shockley, K. M. (2015). How effective is telecommuting? Assessing the status of our scientific findings. *Psychological Science in the Public Interest*, 16(2), 40-68. <https://doi.org/10.1177/1529100615593273>
 - (6). AlRyalat, S. A. S., Malkawi, L. W., & Momani, S. M. (2019). Comparing bibliometric analysis using PubMed, Scopus, and Web of Science databases. *Journal of Visualized Experiments*, (152), Article 58494. <https://doi.org/10.3791/58494>
 - (7). Barney, J. (1991). Firm resources and sustained competitive advantage. *Journal of Management*, 17(1), 99-120. <https://doi.org/10.1177/014920639101700108>
 - (8). Bondarouk, T., & Brewster, C. (2016). Conceptualising the future of HRM and technology research. *The International Journal of Human Resource Management*, 27(21), 2652-2671. <https://doi.org/10.1080/09585192.2016.1232296>
 - (9). Carnevale, J. B., & Hatak, I. (2020). Employee adjustment and well-being in the era of COVID-19: Implications for human resource management. *Journal of Business Research*, 116, 183-187. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2020.05.037>
 - (10). Contreras, F., Baykal, E., & Abid, G. (2020). E-leadership and teleworking in times of COVID-19 and beyond: What we know and where do we go. *Frontiers in Psychology*, 11, 590271. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.590271>
 - (11). Cooke, F. L., Dickmann, M., & Parry, E. (2022). Important issues in human resource management: Introduction to the special issue. *Human Resource Management Journal*, 32(1), 1-10. <https://doi.org/10.1111/1748-8583.12394>
 - (12). Damanpour, F. (1991). Organizational innovation: A meta-analysis of effects of determinants and moderators. *Academy of Management Journal*, 34(3), 555-590. <https://doi.org/10.5465/256406>
 - (13). DiMaggio, P. J., & Powell, W. W. (1983). The iron cage revisited: Institutional isomorphism and collective rationality in organizational fields. *American Sociological Review*, 48(2), 147-160. <https://doi.org/10.2307/2095101>
 - (14). Donthu, N., Kumar, S., Mukherjee, D., Pandey, N., & Lim, W. M. (2021). How to conduct a bibliometric analysis: An overview and guidelines. *Journal of Business Research*, 133, 285-296. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2021.04.070>
 - (15). Fan, D., Zhu, C. J., Huang, X., & Kumar, V. (2021). Mapping the terrain of international human resource management research over the past fifty years: A bibliographic analysis. *Journal of World Business*, 56(2), 101185. <https://doi.org/10.1016/j.jwb.2020.101185>
 - (16). Fachada, J., Rebelo, T., Lourenço, P., Dimas, I., & Martins, H. (2022). Green human resource management: A bibliometric analysis. *Administrative Sciences*, 12(3), 95. <https://doi.org/10.3390/admsci12030095>
 - (17). Gajendran, R. S., & Harrison, D. A. (2007). The good, the bad, and the unknown about telecommuting: Meta-analysis of psychological mediators and individual consequences. *Journal of Applied Psychology*, 92(6), 1524-1541. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.92.6.1524>
 - (18). Govers, M., & van Amelsvoort, P. (2023). A theoretical essay on socio-technical systems design thinking in the era of digital transformation. *Gruppe. Interaktion. Organisation. Zeitschrift für Angewandte Organisationspsychologie*, 54, 27-40. <https://doi.org/10.1007/s11612-023-00675-8>
 - (19). Jain, D., & Sharma, H. (2024). Snapshot of digital transformation from the perspective of human resource management: A bibliometric approach. *Business Process Management Journal*, 30(3), 726-753. <https://doi.org/10.1108/BPMJ-06-2023-0458>
 - (20). Kohn, V., Frank, M., & Holten, R. (2023). How sociotechnical realignment and sentiments concerning remote work are related Insights from the COVID-19 pandemic. *Business & Information Systems Engineering*, 65, 259-276. <https://doi.org/10.1007/s12599-023-00798-8>
 - (21). Kniffin, K. M., Narayanan, J., Anseel, F., Antonakis, J., Ashford, S. P., Bakker, A. B., Bamberger, P., Bapuji, H., Bhawe, D. P., Choi, V. K., Creary, S. J., Demerouti, E., Flynn, F.

- J., Gelfand, M. J., Greer, L. L., Johns, G., Kesebir, S., Klein, P. G., Lee, S. Y., ... Van Vugt, M. K. (2021). COVID-19 and the workplace: Implications, issues, and insights for future research and action. *American Psychologist*, 76(1), 63-77. <https://doi.org/10.1037/amp0000716>
- (22). Lee, J., Chae, C., Lee, J. M., & Fontinha, R. (2024). Understanding the evolution of international human resource management research: A bibliometric review over the past 25 years (1995–2019). *Journal of Global Mobility*, 12(4), 691-714. <https://doi.org/10.1108/JGM-09-2023-0062>
- (23). Page, M. J., McKenzie, J. E., Bossuyt, P. M., Boutron, I., Hoffmann, T. C., Mulrow, C. D., Shamseer, L., Tetzlaff, J. M., Akl, E. A., Brennan, S. E., Chou, R., Glanville, J., Grimshaw, J. M., Hróbjartsson, A., Lalu, M. M., Li, T., Loder, E. W., Mayo-Wilson, E., McDonald, S., ... Moher, D. (2021). The PRISMA 2020 statement: An updated guideline for reporting systematic reviews. *BMJ*, 372, n71. <https://doi.org/10.1136/bmj.n71>
- (24). Raghuram, S., Hill, N. S., Gibbs, J. L., & Maruping, L. M. (2019). Virtual work: Bridging research clusters. *Academy of Management Annals*, 13(1), 308-341. <https://doi.org/10.5465/annals.2017.0020>
- (25). Teece, D. J., Pisano, G., & Shuen, A. (1997). Dynamic capabilities and strategic management. *Strategic Management Journal*, 18(7), 509-533. [https://doi.org/10.1002/\(SICI\)1097-0266\(199708\)18:7<509::AID-SMJ882>3.0.CO;2-Z](https://doi.org/10.1002/(SICI)1097-0266(199708)18:7<509::AID-SMJ882>3.0.CO;2-Z)
- (26). Trist, E. L., & Bamforth, K. W. (1951). Some social and psychological consequences of the longwall method of coal-getting: An examination of the psychological situation and defences of a work group in relation to the social structure and technological content of the work system. *Human Relations*, 4(1), 3-38. <https://doi.org/10.1177/001872675100400101>
- (27). van Eck, N. J., & Waltman, L. (2010). Software survey: VOSviewer, a computer program for bibliometric mapping. *Scientometrics*, 84(2), 523-538. <https://doi.org/10.1007/s11192-009-0146-3>
- (28). van Eck, N. J., & Waltman, L. (2014). Visualizing bibliometric networks. In Y. Ding, R. Rousseau, & D. Wolfram (Eds.), *Measuring scholarly impact: Methods and practice* (pp. 285-320). Springer. <https://doi.org/10.1007/978-3-319-10377-8-13>
- (29). Vial, G. (2019). Understanding digital transformation: A review and a research agenda. *The Journal of Strategic Information Systems*, 28(2), 118-144. <https://doi.org/10.1016/j.jsis.2019.01.003>
- (30). Wright, P. M., & McMahan, G. C. (1992). Theoretical perspectives for strategic human resource management. *Journal of Management*, 18(2), 295-320. <https://doi.org/10.1177/014920639201800205>
- (31). Yang, Z., & Huang, Y. (2024). A bibliometric analysis of telework research based on Web of Science via VOSviewer. *Work*, 77(2), 671-686. <https://doi.org/10.3233/WOR-230060>
- (32). Zupic, I., & Čater, T. (2015). Bibliometric methods in management and organization. *Organizational Research Methods*, 18(3), 429-472. <https://doi.org/10.1177/1094428114562629>
- (33). Carrasco-Garrido, C., De-Pablos-Heredero, C., & Rodríguez-Sánchez, J.-L. (2023). Exploring hybrid telework: A bibliometric analysis. *Heliyon*, 9(12), e22472. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e22472>

Déclaration relative à l'utilisation de l'intelligence artificielle

L'intelligence artificielle a été utilisée uniquement à des fins de correction linguistique (orthographe, grammaire et syntaxe). Aucune rédaction du contenu de cet article n'a été réalisée par l'intelligence artificielle.