



Jeudi 26 janvier 2017

Horaire : 14h00 - 17h00

Lieu : Salle 109 - IAE de Montpellier

Objet : Compte rendu de la réunion du groupe Système d'Information

1. La liste des participants :

1. Somsing AUTCHRAPORN
2. Yannick BARDIE
3. Yves BARLETTE
4. Rania BEN AMMAR
5. Karim BOUAKAZ
6. Isabelle BOURDON
7. Clémence CHERUY
8. Matthijs DEN BESTEN
9. Bernard FALLERY
10. Serge FRANCESCHINO
11. Sylvie GERBAIX
12. Asmâa HIDKI
13. Lois GILLES
14. Emmanuel HOUZE
15. Zakaria LISSANEDDINE
16. Pierre LOUP
17. Anass MAWADIA
18. Sofiane MESSAOUDI
19. Paméla MORICE-BAILLETTE
20. David MORIN
21. Roxana OLOGEANU-TADDEI
22. Roland PETCU
23. Florence RODHAIN
24. Peter SABA
25. Wadie TAHRI
26. Hasnaa TBER

2. La liste des excusés :

1. Céline AVERSENG
2. Antoine CHOLLET
3. Philippe COHARD
4. Rajaa EL MEZOUAGHI
5. Samaneh KAKAVAD
6. Wassim MIMECHE
7. Josip MORIC
8. Gwanaelle PRIVAT
9. Claudio VITARI



Présentation de Roland PETCU (communication AIM 2017)

« insanity : doing the same thing over and over again and expecting different results »

Albert Einstein

Barrière à l'adoption d'un projet en télé-dentisterie (adoption barriers) : peu de littérature spécifique sur ce sujet précis.

Tentative de recherche de bibliographie sur la Télémédecine en général, incluant l'éthique et la réglementation.

« Scaling Gap » lors de la généralisation. Élargissement de la recherche à HIT :

HHealth

Information

Technology

« Health Information Technology »

- organizational change
- Incentives
- liability issues
- end-users HIT competences and skills
- structure and work process issues

Données collectées dans divers sites suivis, dont des centres de longs séjours pour personnes âgées, des centre pénitentiaires.

Résultats :

- Redéfinition du framework (slide BPMN ? UML ?)
- Ecart important entre les sites
- Formation du personnel pour l'utilisation du systèmes
- Codage par catégories : finance, technique, social, légal, ... (soit 17 sur 23 [en télémédecine dans la littérature] barrières à l'adoption sont rencontrées dans l'étude de terrain)

Discussions et limitations :

- Le framework est-il complet ? Ou faut-il y ajouter des items ?
- Utile à d'autres projets de télémédecine ?
- Effet « Hawthorne » ? Peut-il biaiser les observations ? Ceci incluant l'attention particulière et la valorisation du circuit patient du fait de son consentement informé.
- Conditions du milieu (illumination du lieu d'investigation) qui peut biaiser le fonctionnement de la caméra.

Questions :

- BF : sur la notion de barrières (références aux forces et barrières de Porter). Ne peut-on pas envisager des innovations de rupture qui recomposent le « paysage métier » [Christensen, disruptive innovation] ?
- PS : ne faut-il pas mieux définir la problématique afin de savoir sur quoi se feront les innovations incrémentales ou l'innovation de rupture ?

#Dans une prochaine séance, Roland présentera la revue de la littérature sur la télémédecine.



Présentation de Zacharia LISSANEDDINE sur « Management de la marque employeur »

Contexte : turbulences environnementales > digitalisation des tâches > guerre des talents > management de la marque employeur via les réseaux sociaux numériques.

Vécu par les jeunes marocains de la génération Y.

Question de Recherche : Comment les entreprises marocaines managent-elles leur marque employeur via les réseaux sociaux ?

Définition de la marque employeur : ensemble des bénéfices que l'employeur peut offrir à ses employés, qui peut se définir par une proposition de valeur : marketing interne. (Charbonnier-Voirin & Vignolles, 2015).

Étude de Contextualisation : 2 entreprises marocaines, implication de 5 managers, enquête qualitative exploratoire, utilisation d'un guide d'entretien semi-directif.

Résultats : sur 3 axes

- avantages coût-contrôle ;
- proximité-crédibilité et
- réactivité-Pro-activité.

Limites :

- Recherche de nature exploratoire
- Echantillon réduit par la taille et l'éloignement du terrain d'exploration.

Questions :

SG : pour quel management ? Une disparition du consultant RH ?

Réponse : théorie d'appartenance/ génération Y

RP : comment se mesure l'impact de la marque employeur ?

Réponse : le moteur de réseau social dispose de données statistiques.

YB : L'expérience de Hawthorne¹ a montré que les conditions de travail ne suffisent pas à retenir les employés et à obtenir des performances. A l'inverse, le psychologue Kurt Lewin² a montré dans ses études en psychologie sociale, la dimension de l'engagement dans le processus de fidélisation et de performance collective.

1 L'effet Hawthorne, ou expérience Hawthorne, décrit la situation dans laquelle les résultats d'une expérience ne sont pas dus aux facteurs expérimentaux mais au fait que les sujets ont conscience de participer à une expérience dans laquelle ils sont testés, ce qui se traduit généralement par une plus grande motivation. Cet effet tire son nom des études de sociologie du travail menées par Elton Mayo, Fritz Roethlisberger et William Dickson dans l'usine Western Electric de Cicero, la Hawthorne Works, près de Chicago de 1924 à 1932.

2 À la demande des services publics, le psychologue social Kurt Lewin s'y intéresse. C'est à cette occasion qu'il découvre l'effet de gel. Celui-ci est un processus psychologique qui entraîne un changement dans le comportement de la personne, et repose sur une décision facile à obtenir lorsque celle-ci a l'impression de l'avoir prise de son propre chef. L'individu se retrouve donc piégé dans des décisions qu'il a prises en apparence en toute liberté.



Les prochaines réunions se tiendront le :

→ **Jeudi 16 février 2017** de 14h à 17h à IAE de Montpellier - Salle 109.

* Présentation de l'avancée de thèse de Grace WANG

* Présentation du deuxième article de thèse intitulé : "La modélisation des processus, méthode de diagnostic et de résolution par consensus des (misfit) entre le Dossier Patient Informatisé et les processus cliniques à l'hôpital" par David MORQUIN

* Présentation de l'avancée de thèse de Gwenaëlle LACOSTE

→ **Vendredi 17 février 2017** de 10h à 12h à l'ISEM - Salle du conseil.

* Présentation de l'avancée de thèse de Salman Faris SAMAH - Présentation insérée dans le cadre d'une réflexion plus large menée pendant la réunion sur les travaux pour en cours sur l'observatoire du démantèlement.

→ **Lundi 20 février 2017** de 14h à 16h à l'ISEM - Salle du conseil.

* Présentation des travaux de thèse de Clémence CHERUY - Réunion spéciale en collaboration avec l'axe Innovation & le groupe Stratégie sur le thème de la Connaissance et de l'innovation

*

*Ce compte rendu a été réalisé par le secrétariat de l'équipe de recherche
Systèmes d'Information*