

- Année universitaire 2018/2019 -

## Réunion GROUPE DE RECHERCHE RH - MRM

Judi 6 Juin 2019

Présent(e)s	<b>Enseignants-chercheurs</b> : Nathalie Commeiras, Sylvie Rascol-Boutard. <b>Doctorants</b> : Céline Duplaa, Stéphanie Bouchet, Véronique Achmet, Abdessamiy Khibri. <b>Docteurs</b> : Florence Nande.
Excusé(e)s	Pierre Loup, Anne Loubès, Anne-Valérie Crespo, Kenza Belmoeiti, Isabelle Bories-Azeau, Marion Polge, Claude Fabre, Najoua Tahri, Audrey Rivière, Véronique Csanyi-Virag, Dominique Lecerf.
Objet	Compte-rendu de réunion (6 Juin 2019)
Date de création	9 Juin par Stéphanie Bouchet
Date de dernière modification	10 Juin par Stéphanie Bouchet

Ordre du Jour de la réunion :

1. Points divers
2. Présentation de l'état d'avancement de thèse de Céline Duplaa
3. Présentation de l'état d'avancement de thèse d'Abdessamiy Khibri

## 1. POINTS DIVERS

### ❖ **Prix de la meilleure communication AIM 2019**

Nous félicitons Pierre Loup et Johanna Habib pour l'obtention du prix de la meilleure communication AIM 2019 : « Quand l'adoption d'une application perçue comme anodine engage une transformation profonde du système de santé : le cas de Doctolib ». La 24ème conférence AIM s'est déroulée à Nantes du 3 au 5 juin dernier sous le thème du Management de la Transformation Numérique.

### ❖ **Prix de thèse AIRMAP 2019 (Second accessit)**

Florence Nande est également félicitée pour avoir obtenu le second accessit, prix de thèse de l'AIRMAP 2019 : « Identités multiples d'un salarié, bien-être au travail et performance individuelle au travail. Une étude auprès des enseignants-chercheurs de l'Université Française », sous la direction de Nathalie Commeiras.

### ❖ **Modalités d'organisation des Comités de Suivi Individuel (CSI)**

Pour rappel, les comités de suivi de thèse se dérouleront le Mardi 2 juillet de 14h à 18h sur le site St Charles – Université Montpellier 3 (situé Rue du Professeur Henri Serre, centre-ville de Montpellier) en collaboration avec les membres de l'équipe de recherche CORHIS. Merci aux doctorants concernés de penser à apporter les documents requis relatifs aux inscriptions en thèse (la liste des documents est disponible sur le compte ADUM).

### ❖ **Moment convivial pour clôturer l'année**

Afin de terminer l'année universitaire dans la bonne humeur et la convivialité, un apéritif dinatoire sera organisé en bord de plage ce même Mardi 2 Juillet vers 18h30 à la suite des comités de suivi. Le lieu et les modalités d'organisation vous seront communiqués prochainement.

### ❖ **Rapport HCERES - Retour sur le bilan et projet scientifique du groupe RH**

Pour rappel, les directeurs des huit groupes de recherche établissent actuellement un bilan de synthèse, qui sera ensuite intégré au rapport à soumettre au HCERES. Nathalie Commeiras dresse tout d'abord un état des lieux des effectifs de l'équipe RH. Elle se compose de :

- 11 enseignants chercheurs (8 UM et 4 MBS)
- 8 chercheurs associés
- 9 doctorants.

Elle rappelle ensuite l'activité scientifique du groupe RH sur les 4 dernières années.

### ❖ **Projet scientifique du groupe RH pour les 4 prochaines années**

Nathalie Commeiras présente ensuite le projet scientifique du groupe pour les 4 prochaines années articulé autour de 3 thématiques de recherche :

#### • **Thème de recherche 1 : Santé au travail**

Face à la dégradation des conditions de travail et plus particulièrement à la croissance des exigences émotionnelles, aux contraintes de rythme de travail, à la baisse de l'autonomie au travail (cf. enquête DARES sur les conditions de travail et les RPS 2016) dans les organisations privées et publiques, les chercheurs rattachés à ce thème continueront au cours des prochaines années, à mener des recherches sur la santé au travail en privilégiant l'identification de leviers d'action conduisant au bien-être au travail et à la qualité de vie au travail et leurs effets sur la performance au travail et sur la performance

de l'organisation, notamment dans le secteur public. Des thématiques de recherche communes aux deux autres axes de recherche pourraient être envisagées telles que par exemple, le bien-être au travail dans les groupements hospitaliers de territoire ou encore des thématiques autour de la santé au travail et les nouvelles formes d'organisation du travail (équipes virtuelles...). D'ailleurs une thèse de doctorat en cours porte sur le co-working et le bien-être au travail.

- **Thème de recherche 2 : Territoire et GRH Responsable**

Champ de recherche émergent pour les sciences de l'entreprise, les chercheurs rattachés à ce thème continueront à mieux comprendre les logiques d'actions entre territoire prescrit et territoire construit, entre logiques publiques et privées intégrant de nouveaux acteurs pour des innovations responsables, sociales et partenariales.

Dans ce champ de recherche qui se constitue et dans ce contexte de situations de gestion émergentes, le rôle du DRH est ainsi reconsidéré. Le territoire devient un nouvel espace de la GRH, de nouveaux acteurs formant un acteur collectif et des logiques de gouvernance différenciées apparaissent. Nous souhaitons contribuer au développement de connaissances actionnables sur ces nouveaux dispositifs (ex GPEC en territoire). Nous souhaitons conjointement renforcer la compréhension des formes de dialogue inter-entreprises dans le cadre des Réseaux Territorialisés d'Organisation (RTO), des mécanismes de gouvernance dédiés pour bien comprendre les effets induits (RSE, innovations responsables, dynamiques emplois- compétences...). Plus largement, outre un nouveau positionnement de la GRH, des perspectives pour une nouvelle forme de régulation territoriale sont questionnées.

- **Thème de recherche 3 : Evolution des formes d'organisation, des formes d'emploi, des modes de travail**

Les recherches s'inscrivant dans cette thématique s'intéressent à l'évolution des organisations et structures organisationnelles, impactées, par exemple et notamment, par l'émergence du numérique. Une analyse de ces organisations, constamment transformées, est adossée à un intérêt fort des chercheurs s'y penchant pour l'appréhension des formes d'emplois et de leur évolution. Pour ce faire, l'une des clés de compréhension est celle de l'évolution des compétences des différents acteurs, évoluant dans des organisations publiques, privées, hybrides. Jouent un rôle prépondérant dans le développement de compétences, l'innovation, la créativité, l'identité etc. tous thèmes suscitant l'attention des chercheurs participant à ce thème. Nous nous intéressons également, en conséquence, aux pratiques managériales adaptées à ces organisations en mouvement et cohérentes avec les formes d'emploi et modes de travail en émergence, aux outils développés pour susciter implication et engagement.

Plus généralement, le projet scientifique de l'équipe MRM-GRH au cours des 4 prochaines années s'articulera autour de 5 points :

- Continuer à développer les collaborations avec des chercheurs d'autres groupes de recherche de MRM, d'autres universités françaises mais surtout une des priorités du groupe est de développer des partenariats de recherche avec des universités étrangères. A ce propos, un partenariat de recherche avec l'Université de Sherbrooke pourrait se concrétiser dans les années à venir. En effet, quatre chercheurs de l'équipe participeront aux Rencontres Universités Montpellier-Sherbrooke qui se dérouleront en juin 2019 à l'Université de Sherbrooke. Un atelier de recherche a été organisé sur le thème du bien-être au travail et de la RSE en collaboration avec la Professeure Lise Desmarais, l'objectif étant de nouer un partenariat de recherche entre les deux équipes de recherche.

- Développer la publication des articles de recherche dans les revues classées et plus spécifiquement dans les revues anglophones. Un effort devra être effectué pour améliorer le taux de transformation des communications académiques en publications d'articles de recherche (sur la période 2014-2018 : 28 articles publiés dans des revues classées et 88 communications présentées dans des congrès académiques)
- Poursuivre l'effort de valorisation des recherches auprès des praticiens (lors de conférences, publications d'articles, organisation de tables rondes avec des praticiens et universitaires...)
- Développer l'organisation d'évènements afin d'améliorer la visibilité nationale et internationale de l'équipe MRM-GRH. A ce propos, les chercheurs rattachés au thème de recherche, Territoire et GRH Responsable, et à l'axe stratégique MRM, Management Responsable et Innovations Durables, participent à l'organisation du Colloque RIODD qui aura lieu à Montpellier en 2020. D'autres sont impliqués dans l'organisation du Colloque AIRMAP qui se déroulera à Montpellier en 2020.
- Afin de fédérer et de dynamiser les membres de l'équipe RH, un projet d'ouvrage collectif sera lancé prochainement. Il serait également opportun de développer les contrats de recherche, encore trop peu nombreux à ce jour.

#### ❖ **Mise à jour du site Internet du laboratoire**

Sur le site Internet d'MRM, un travail de mise à jour de la page dédiée au groupe RH est en cours. Il est notamment proposé d'y ajouter :

- les thèses soutenues et en cours et le devenir des docteurs
- une lettre d'information mise à jour annuellement
- le rapport d'activités du groupe RH

#### ❖ **Projet d'ouvrage collectif**

Un projet d'ouvrage collectif au sein du groupe RH est lancé. L'objectif est d'une part, de renforcer les synergies de recherche entre les membres de l'équipe et d'autre part, d'accroître la visibilité des travaux du groupe. Ce projet donnera lieu à la publication d'un ouvrage collectif dont la coordination sera assurée par Nathalie Commeiras. Celui-ci se propose d'aborder des questions autour des thématiques « GRH et sens du travail ». Poursuivant cet objectif, à partir de Septembre 2019, certaines réunions de groupe RH prendront la forme d'ateliers d'écriture.

## **2. ÉTAT D'AVANCEMENT DE THÈSE :**

**CÉLINE DUPLAA**

Présentation et discussion autour de l'état d'avancement de thèse de Céline Duplaa : «L'impact des TIC sur le développement des compétences. Le cas des managers de proximité au sein d'une banque» (titre provisoire).

Les entreprises adaptent leurs modes de fonctionnement pour répondre aux besoins changeants de leurs marchés. En interne, cela implique une remise en question permanente de leurs processus, pour le maintien et l'accroissement de leur performance. Le numérique vient bousculer les habitudes de travail ainsi que les pratiques de management et nécessitent un apprentissage sans cesse renouvelé pour tous les acteurs organisationnels. La compétitivité de l'entreprise se situe, au-delà de la performance économique, au niveau de la prise en compte du bien-être au travail, dans un environnement où le numérique tend à supprimer les frontières de l'organisation. Il convient donc d'être à la fois attentif à la prévention des risques psycho-sociaux tout en offrant davantage de souplesse organisationnelle. Ces rôles incombent particulièrement aux managers de proximité dans les organisations. Cette thèse a pour objectif d'étudier l'impact de la transformation numérique sur les pratiques organisationnelles et managériales en recherchant des solutions innovantes mises en œuvre dans tous types d'organisation et de secteurs d'activité. Le cas de la Banque Populaire du Sud, banque de proximité qui souhaite combiner le meilleur de l'humain et du digital dans un environnement hautement concurrentiel est exemplaire pour étudier cette problématique.

---

## **3. ÉTAT D'AVANCEMENT DE THÈSE :**

**ABDESSAMIY Khibri**

Présentation et discussion autour de l'état d'avancement de thèse d'Abdessamiy Khibri : «Embrace the revolution : redefining the decision-making process in the Self-Aware Artificial Intelligence era» (titre provisoire).

Cette recherche mettra en évidence la complémentarité de l'Homme et de la Self-Aware Artificial Intelligence et examinera comment chacun peut apporter sa propre force dans les processus de prise de décision organisationnels généralement caractérisés par l'incertitude, la complexité et l'équivocité. Une compréhension approfondie de la Self-Aware Artificial Intelligence et son intégration dans le processus de prise de décision organisationnel permettent d'augmenter les capacités humaines et de prendre des décisions plus sages. Ce travail propose de comprendre comment la Self-Aware Artificial Intelligence peut aider et augmenter, plutôt que remplacer, la prise de décision humaine. L'intelligence artificielle est un outil efficace pour traiter des situations complexes, alors que les capacités humaines semblent être plus pertinentes dans des situations d'incertitude et d'ambiguïté. Cette recherche offrira un cadre de point de vue où « Self-Aware Artificial Intelligence » et les décideurs humains peuvent interagir.

Je vous remercie pour votre implication,

**Nathalie Commeiras**  
**Professeur des Universités**  
**Responsable du groupe de recherche Ressources Humaines/MRM**