Saloua ZGOULLI, épouse SWALHI
Résidence le clos
5 Bis avenue des serres
34880 LAVERUNE
Tél. : +33 (0) 6 95 61 51 84

Qualification aux fonctions de Maître de conférences par le CNU (Section 06) /Année d'obtention : 2015

Doctorat en Sciences de Gestion

Date de soutenance	11/12/2014
Lieu de soutenance	Institut d'Administration des Entreprises (IAE)- Université Montpellier 2
Laboratoire	Montpellier Recherche en Management (MRM)
Titre de la thèse	Employabilité et implication organisationnelle : Quelles pratiques RH ?
Composition du JURY :	
Directrice de recherche	Madame Nathalie COMMEIRAS Professeur des Universités, Université de Grenoble
Rapporteurs	Monsieur Alain ROGER Professeur Emérite, Université Jean Moulin Lyon 3 Monsieur Samuel MERCIER Professeur, IAE de Dijon Université de Bourgogne
Autres membres du jury	Monsieur Jean-Pierre NEVEU Professeur, Université Montpellier 2 Monsieur Jean-Michel PLANE Professeur, Université Montpellier 3 Monsieur Alain FINOT Consultant - Formateur, OPTILANGUES – OPTITOP RH

Master 2 Affaires Internationales et Ingénierie économique
Année d'obtention : 2009 - Institut Supérieur de Commerce International – Ecole de commerce International Dunkerque

Master 1 Gestion Stratégique des Ressources Humaines
Année d'obtention : 2008 -Université Montpellier 3

ACTIVITES PROFESSIONNELLES

Les enseignements cités dans cette rubrique sont détaillés dans la partie « Activités d'enseignement » selon le volume horaire et le niveau des étudiants.

Attachée Temporaire à l'enseignement, Université de Montpellier - Polytech Montpellier
Années scolaires : 2020 - 2023
Enseignements dispensés : Economie, Organisation et fonctionnement des entreprises, Communication, Gestion d'entreprise, Insertion professionnelle.
Autres missions : chargée de mission Engagement citoyen, suivi des appentis, référente « maitrise du français ».

Enseignante-contractuelle, Montpellier Business School – Groupe Sup de Co Montpellier
Années scolaires 2017-2020
Enseignement dispensé en 2019-2020 : Responsable du cours Théorie des organisations
Enseignement dispensé en 2018-2019 : Responsable du cours Comportements Organisationnels.

Enseignement dispensé en 2017-2018 : Intervenante dans le cours Management International.

Enseignante-contractuelle, Université Savoie Mont-Blanc - IAE
Année scolaire 2016-2017
Enseignements dispensés : Comportements Organisationnels ; Leadership ; Management et communication ; Aide à l'insertion professionnelle ; Projet professionnel personnalisé.

Enseignante-Vacataire, Management & Business school - MBway Montpellier
Année scolaire 2014 – 2016
Enseignements dispensés : Tableaux de bord RH et audit social ; Développement des RH ; Théorie des organisations – Fonction RH ; Négociation sociale.

Attachée temporaire d'enseignement et de recherche, Université de Montpellier - IUT de Nîmes département GEA
Année scolaire 2011 – 2013
Enseignements dispensés : Psychologie sociale des organisations ; Statistiques descriptives ; Conception et méthode d'enquête ; Projet personnel et professionnel ; méthodologie de mémoire.

Assistante de recherche, Groupe Sup de Co de Montpellier - Montpellier Business School
Année scolaire 2009 – 2011
Enseignements dispensés : Méthodologie du rapport de stage et du mémoire.

Chargée de développement Ressources Humaines, Direction Tricastin AREVA N.C, Pierrelatte
Année 2008 – 2009

Missions : GPEC, Mobilité professionnelle, promotion de l'alternance, catalogue de formation, recrutement des alternants

Chargée de mission Ressources Humaines, AREVA COMURHEX, Pierrelatte
Année 2007 - 2008

COMPETENCES LINGUISTIQUES ET INFORMATIQUES

Informatique

Bureautique	MS Office: Word – Excel – Access – PowerPoint - WordPress
Analyse quantitative	SPSS – AMOS
Analyse qualitative	NVIVO, ALCESTE
E-learning Jeu d'entreprise	Moodle, E-campus Win-Firm, Comm'Tact

Langues d'enseignement

Français	Langue maternelle
Anglais	Bon niveau – Certification BULATS (B2)

ACTIVITES DE RECHERCHE

Axes de recherche

Depuis ma thèse mes travaux et réalisations avaient porté sur les thématiques spécifiques de la Gestion des Ressources Humaines autour de l'Employabilité. Depuis deux ans je développe un axe Systèmes d'Information autour de l'Intelligence Artificielle, ce qui me place aujourd'hui dans des thématiques SI-RH.

L'IMPACT DES PRATIQUES RH SUR L'EMPLOYABILITE ET SUR L'IMPLICATION ORGANISATIONNELLE

Cette thématique est développée plus en détail dans ma thèse de doctorat. Vous trouverez une présentation synthétique de ma thèse ci-après. Le concept de l'employabilité est la thématique principale de mes travaux de thèse. J'ai publié plusieurs articles et présenté plusieurs communications dans divers congrès sur le sujet de l'employabilité. Ces travaux sont présentés ci-après. Ces travaux de recherche m'ont permis d'acquérir de solide connaissance en management et en méthodologie de recherche qualitative et quantitative.

Projet de recherche en cours : l'Employabilité et les Systèmes d'Intelligence Artificielle

Depuis 2022, j'ai réorienté mes travaux en SI-RH et je participe aux réunions du groupe S.I. au sein de mon laboratoire MRM, Montpellier Recherche en Management. Ma thématique particulière concerne l'Employabilité et les Systèmes d'Intelligence Artificielle. Je m'appuie notamment sur l'interdisciplinarité, en profitant de mes contacts avec les chercheurs du LIRM, Laboratoire d'Informatique et de robotique de Montpellier.

Dès 2023, ce projet de recherche a déjà permis de publier un article dans la revue Management et DataScience et une communication acceptée au colloque annuel de l'AIM. Un autre article est en soumission pour un numéro spécial de la revue SIM en septembre.

Classement des travaux et réalisations par type de contribution

Indicateur	Nombre
Articles publiés dans une revue à comité de lecture	**6**
Communications dans des congrès à comité de lecture	**7**
Chapitre d'ouvrage	**1**
Total des contributions	14

Publications dans des revues à comité de lecture et chapitre d'ouvrage

ZGOULLI S., (2023). Systèmes d'IA Générative à l'Université : 20 propositions à débattre. *Management et Data Sciences*, 7(2). https://management-datascience.org/articles/23466/#

FALLERY B., RODHAIN F. et ZGOULLI S. (2023). L'analyse de 40 experts sur les systèmes d'IA générative : un panel Dephi. Article en relecture, soumis à la revue SIM *Systèmes d'Information et Management*, numéro spécial septembre 2023.

LECERF D., **ZGOULLI S., (2022).** "L'attribution de sens lors des transitions professionnelles, clé d'ajustement de l'employabilité par un travail identitaire stimulé. » Dans Nathalie C., et autres (Éd.), Le sens au travail : Enjeux de gestion et de société, (pp. 263-289). Éditions EMS.

ZGOULLI S., SWALHI A. et HOFAIDHLLAOUI M., (2017) .The influence of organizational justice on job performance : the mediating effect of affective commitment, *Journal of Management Development*, Vol 36, Issue 4.

ZGOULLI S., SWALHI A. et TAHRI N., (2016) Les pratiques de gestion des ressources humaines en faveur du développement de l'employabilité ? *Revue Management et Avenir*, Vol. 90, décembre 2016

ZGOULLI S., et SWALHI A., (2016). L'employabilité par les compétences contribue-t-elle à favoriser l'identité de carrière ? *Revue Question(s) de Management*, Vol. n° 14.

FRIMOUSSE S., SWALHI A. et ZGOULLI S., (2011) L'employabilité : quelles influences sur l'implication et la performance au travail ? *Recherches en Sciences de Gestion*, Vol. 78, pp. 63-79, 2011.

Communications dans des congrès à comité de lecture

FALLERY B., RODHAIN F. ZGOULLI S. (2023). Un cas de médiation scientifique, Le Bourgeois Numérique de Molière 2.0. Communication acceptée au 28 ème colloque de l'AIM, 29-31 mai, Dijon.

ZGOULLI S., COMMEIRAS N. et SWALHI A., (2016) Les pratiques RH et l'implication organisationnelle : quelles relations au regard de l'approche universaliste (best practices) et configurationnelle (bundles) ? 27ième Congrès de l'AGRH à Montpellier, du 19 au 21 octobre 2016.

ZGOULLI S. et SWALHI A., (2015) Impact des pratiques de GRH sur l'employabilité Individuelle : rôle de l'approche universaliste et de l'approche configurationnelle, 26ième Congrès de l'AGRH à Montpellier, du 4 au 6 novembre 2015.

ZGOULLI S. et SWALHI A., GAUCHE K., (2014) Les pratiques de gestion des ressources humaines en faveur du développement de l'employabilité, 25ième Congrès de l'AGRH à Chester, Grande-Bretagne des 6 et 7 novembre 2014.

ZGOULLI S., HOFAIDHLLAOUI M., SWALHI A. et FRIMOUSSE S., (2013) L'épuisement des cadres au sein des PME : le rôle de l'employabilité, 24ième Congrès AGRH à Paris du 20 au 22 novembre 2013.

ZGOULLI S. et SWALHI A., (2012) Dimensions de l'employabilité individuelle et développement de l'employabilité : l'impact sur l'implication organisationnelle, 30ième Université d'été de l'IAS à Dijon des 30 et 31 Aout 2012.

ZGOULLI S. et SWALHI A., (2010) Le développement de l'employabilité : un outil de GRH, 10° Rencontre sur la prospective des métiers : Quel management demain ? Paris, 16 Mars 2010,

Présentation analytique des principales réalisations

- ***Présentation de la thèse***

Résumé

Aujourd'hui la vie au travail est caractérisée par une grande complexité, une imprévisibilité, et une insécurité. L'intérêt pour l'employabilité a été suscité par l'impact économique des pénuries de compétences et de main d'œuvre et la nature changeante des carrières ainsi que par l'érosion de la sécurité de l'emploi. Pour assurer la sécurité d'emploi de ses salariés qui sont garants de son adaptation et de sa performance, l'entreprise doit mener des actions pour maintenir et développer leur employabilité. La finalité de cette recherche est de comprendre comment les pratiques RH influencent l'employabilité et l'implication organisationnelle. La réponse à cette problématique contribue à proposer aux organisations une approche adaptée de l'utilisation des pratiques RH qu'elles ont à leur disposition. Deux types de méthodologies ont été croisées. D'abord une étude qualitative exploratoire a été menée auprès d'un échantillon multi-acteurs de 21 personnes (Dirigeants, DRH et salariés). Elle a visé à enrichir et à vérifier la pertinence du modèle proposé à l'issue de l'analyse de la littérature, à identifier les pratiques RH favorables à l'employabilité et à explorer le concept de l'employabilité à travers une explicitation de ses dimensions. Ensuite une étude quantitative, auprès **de 266 salariés**, nous a permis de vérifier le type de relations qui peuvent exister entre les pratiques RH,

l'employabilité et l'implication organisationnelle. Notre recherche montre que, d'une manière générale, les pratiques RH influencent positivement l'employabilité et l'implication organisationnelle notamment la dimension affective. Cette étude propose cinq familles de pratiques RH (l'organisation qualifiante et la mobilité, la formation et l'évaluation, la communication, la GPEC et la rémunération) qui agissent sur l'employabilité (individuelle, par les compétences, et interne/externe) et sur l'implication organisationnelle (affective et calculée).

Mots clés : Employabilité ; pratiques RH ; implication organisationnelle ; approche universaliste ; approche configurationnelle ; contrat psychologique ; nouvelle alliance.

ZGOULLI S. **(2023).** Systèmes d'IA Générative à l'Université : 20 propositions à débattre. *Management et Data Sciences*, 7(2).

Nous rappelons d'abord pourquoi le système conversationnel ChatGPT n'est ni un auteur ni un expert. Assimiler un système d'IA à un auteur ou à un expert participe à toutes les confusions entre intelligence numérique et intelligence humaine, des confusions entretenues par le transhumanisme et qui confortent la puissance de quelques empires numériques. Nous montrons ensuite que nous sommes à la fois atterrés par certains discours sur l'IA Générative, mais aussi très intéressée par la façon dont les différents systèmes SIAG pourraient être appropriés dans l'enseignement supérieur. Nous le faisons ici en présentant 20 propositions sur les implications pédagogiques et les implications stratégiques des SIAG dans le secteur de l'éducation. Ces propositions sont actuellement la base de travail d'un panel de type « Delphi » réunissant **40 experts internationaux.**

FRIMOUSSE S., SWALHI A. et ZGOULLI S. (2011) L'employabilité : quelles influences sur l'implication et la performance au travail ? *Revue en Sciences de Gestion*, Vol. 78, pp. 63-79.

Dans le contexte actuel, la carrière traditionnelle dans une même entreprise tend à être remplacée par la carrière dite nomade. Le développement de l'employabilité devient un compromis donnant aux employeurs la possibilité d'ajuster la nature et l'effectif de leur personnel à l'évolution des débouchés ; et aux salariés les compétences nécessaires pour identifier et réaliser leurs perspectives de carrière. Le but de ce travail est de tester l'influence d'une politique de développement de l'employabilité sur l'attachement affectif et sur la performance au travail. Une étude empirique menée auprès de **302 salariés**, démontre qu'une politique d'employabilité est avantageuse pour l'entreprise à court et à moyen terme parce qu'elle motive la performance au travail. Mais elle est source de risques à long terme parce qu'elle conduit le salarié à négocier ses nouvelles compétences ailleurs.

ZGOULLI S., SWALHI A. et TAHRI N., (2016) Les pratiques de gestion des ressources humaines en faveur du développement de l'employabilité ? *Revue Management et Avenir,* Vol. 90.

La loi relative à la formation professionnelle du 5 mars 2014 stipule que « pour assurer l'employabilité de ses salariés, l'employeur doit prendre des mesures, pour que ses salariés puissent être à même de saisir des occasions d'emploi et en, tout état de cause, veiller à ne pas laisser ses salariés se déqualifier ». L'employabilité apparaît donc comme un objectif organisationnel à atteindre, d'où la nécessité pour l'entreprise d'apporter une réponse en termes de pratiques RH. Cette contribution se base sur une étude qualitative menée auprès de **21 professionnels** de différentes catégories socioprofessionnelles à travers des entretiens semi-directifs. Les résultats de cette recherche mettent en avant les pratiques RH favorables au développement de l'employabilité et permettent d'enrichir les données empiriques des études existantes. Un regard particulier est porté sur l'application de ces pratiques.

ZGOULLI S., et SWALHI A., (2016), « L'employabilité par les compétences contribue-t-elle à favoriser l'identité de carrière ? », *Revue Question(s) de Management, n°* 14.

Dans un contexte de carrière changeante, il apparait important pour les salariés de développer une identité de carrière pour mieux guider leur trajectoire professionnelle. Ce papier propose l'employabilité par les compétences comme un facteur qui pourrait influer favorablement sur l'identité de carrière d'un salarié. Il se base sur une étude empirique par questionnaire réalisée auprès de **264 salariés** exerçant dans des entreprises

de divers secteurs d'activités. Les résultats démontrent et discutent le rôle important joué par deux dimensions spécifiques de l'employabilité par les compétences dans la promotion de l'identité de carrière.

ZGOULLI S., SWALHI A. et HOFAIDHLLAOUI M., (2017) The influence of organizational justice on job performance : the mediating effect of affective commitment, Journal of Management Development, Vol 36, Issue 4.

This study examines the effects of specific dimensions of justice on different organizational outcomes and offers a new way of looking at this matter though the examination of overall justice through the lens of the fairness heuristic theory. In this article we propose two models, the first examines the impact of different dimension of justice (distributive, procedural and interactional) on job performance taking into consideration the mediating role of affective commitment. The second model utilizes the notion of overall justice to predict job performance considering the mediating role of affective commitment. This study was conducted with a sample group of **343 employees** working within French small and medium-sized enterprises (SMEs). The results support the mediating role of affective commitment between organizational justice and job performance and demonstrate that overall justice has a greater effect on affective commitment than specific dimensions of justice. Implications for research on organizational justice are also discussed.

ACTIVITES D'ENSEIGNEMENT

Mes activités d'enseignement ont débuté en 2009 en tant qu'assistante de recherche au sein du groupe Sup de Co Montpellier Business School, et ensuite à l'IUT de Nîmes en tant qu'Attachée Temporaire d'Enseignement et de Recherche (ATER). Je suis intervenue en tant qu'enseignante vacataire à l'Ecole de Commerce et de Management MBWAY Montpellier, et en tant qu'enseignante contractuelle à l'IAE de Savoie Mont Blanc et actuellement je suis ATE (attachée temporaire à l'enseignement) à Polytech Montpellier. Tout au long de ces fonctions, je suis intervenue auprès de différents publics d'étudiants auxquels j'ai dispensé des enseignements en gestion des ressources humaines, en comportements organisationnels, en audit social ou encore en introduction à la gestion, plus récemment en économie et en communication. Possédant une connaissance élargie des sciences de gestion j'ai été emmenée à intervenir en tant que généraliste en adaptant mes cours à différents publics d'étudiants. Des informations relatives aux enseignements dispensés sont données ci-dessous.

Les abréviations CM, TD, TP correspondent, respectivement, à Cours magistral, Travaux Dirigés et Travaux Pratiques.

Enseignements dispensés à l'Université de Montpellier – Polytech Montpellier (2020-2022)

Intitulé de l'enseignement :	***Volume horaire***	***Niveau***
Communication Organisation et fonctionnement des entreprises Economie Insertion professionnelle Gestion d'entreprise	384h	Toutes disciplines confondues de la 3ième année à la 5ième année.
Initiation aux SHS	24h TD	PEIP (Parcours des écoles d'ingénieurs Polytech) – plusieurs parcours

Enseignements dispensés à Montpellier Business School – Groupe Sup de Co Montpellier (2017 – 2020)

Intitulé de l'enseignement :	Volume horaire	Niveau
Théorie des organisations	145 h dont 3h CM 6h en E-learning	Programme grandes écoles (L3)
Comportements organisationnels	130 h dont 3h CM 6h en E-learning	Programme grandes écoles (L3)
Management international	24h TD	Bachelor

Enseignements dispensés à l'Université Savoie Mont Blanc – IAE (2016 – 2017)

Intitulé de l'enseignement	Volume horaire	Niveau
Comportements organisationnels	50h (CM, Amphi)	L2 Economie Gestion
	30h (TD)	L2 MIASHS
Leadership	32h (TD)	M1 Marketing ; M1 Achat-Logistique (alternance et classique) ; M1 Zone-export ; M1 Banque (alternance) ; M1 Chargé d'étude économique et statistique (alternance) ; M1 Management et développement industriel ; M1 Direction administrative et financière ; M1 Management et développement industriel ; Management technologie de l'information et innovation
Management et communication	20h (CM)	M2 Stratégie et communication digitale (alternance)
Aide à l'insertion professionnel	6h (TD)	M1 Marketing
Portefeuille de compétences	6h (TD)	M1 Marketing
Encadrement de Stages et mémoires	16 mémoires	M2 Marketing ; M1 Banque

Enseignements dispensés à l'Ecole de Commerce et de Management MBWAY (2014 – 2016)

Intitulé de l'enseignement : Tous les enseignements sont en alternance	Volume horaire	Niveau
Tableaux de bord RH et audit social	14h (CM)	M2 RH
Développement des RH	21h (CM)	Bachelor RH (L3)
Théories des organisations - Fonction Rh	21h (CM)	Bachelor RH (L3)
Négociation sociale	14h (CM)	Bachelor RH (L3)
Jury de soutenance	7 mémoires	M2 RH ; M2 Marketing

Enseignements dispensés à l'IUT de Nîmes (plein temps) – Université de Montpellier (2011 – 2013)

Intitulé de l'enseignement	Volume horaire	Niveau
Psychologie sociale et sociologie des organisations	12h (TD) 12h (CM, Amphi)	DUT GEA 1ière année
Statistique descriptive	12h (CM) 18h (TD 18h (TD)	DUT GEA 1ière année
Projet personnel et professionnel (Approche des métiers)	8h (TP) 7h (TD)	DUT GEA 1ière année
Projet personnel et professionnel (Identification des compétences métiers)	15h (TP)	DUT GEA 2ième année
Conception et méthode d'enquête	4h (CM, Amphi) 15h (TD)	DUT GEA 2ième année
	15 (TD)	Licence professionnelle management et gestion des organisations parcours MOSL (alternance) (L3)
Méthodologie du mémoire	10h (TD)	DUT GEA 2ième année (alternance)
Suivi de projets tutorés	6 projets	DUT GEA 2ième année (classique)
Encadrement de stage et mémoire	6 stages	DUT GEA 2ième année (classique)

Enseignements dispensés à l'Ecole de Commerce (plein temps) - Groupe Sup de Co Montpellier (2009 – 2011)

Intitulé de l'enseignement : Tous les enseignements sont en alternance	Volume horaire	Niveau
Méthodologie du rapport de stage et du mémoire	20h (TD)	Bachelor (L3)
Encadrement de stage et mémoire	16 mémoires	Bachelor (L3)

ACTIVITES ADMINISTRATIVES ET AUTRES RESPONSABILITES

Outre mes activités de recherche et d'enseignement je me suis impliquée dans l'organisation du laboratoire MRM (Montpellier Recherche en Management) et de l'Ecole Polytech de Montpellier.

- ✓ Chargée de l'organisation de la 29ème Université d'été Montpellier 2011 : Internationalisation des PME innovantes, à Sup de Co Montpellier.
- ✓ Membre de l'Association Francophone de Gestion des Ressources Humaines (AGRH).
- ✓ Chargée de mission du programme « Engagement citoyen », à Polytech Montpellier.
- ✓ Chargée de mission du programme « Sensibilisation des étudiants aux compétences transversales », à Polytech Montpellier.
- ✓ Référente du programme « maitrise du français » (projet voltaire), à Polytech Montpellier.