



Montpellier Research in Management

Année universitaire 2020-2021

Réunion GROUPE DE RECHERCHE RH-MRM

Jeudi 26 Novembre 2020

Présent(e)s	<p>Enseignants-chercheurs : Nathalie Commeiras, Anne Loubès, Claude Fabre, Sylvie Rascol-Boutard, Audrey Rivière, Florence Loose, Pierre Loup, Autcharaporn Somsing, Najoua Tahri, Maryline Bourdil.</p> <p>Doctorants : Kenza Belmoeiti, Abdessamiy Khibri, Laurent Castrec, Stéphanie Bouchet, Marc Rivault, Romain Bounekir, Narcisse Badiata, Anne-Valérie Crespo.</p> <p>Docteurs : Florence Nande, Dominique Lecerf.</p>
Excusé(e)s	Saloua Zgoulli, Céline Duplaa, Isabelle Bories-Azeau, Véronique Csanyi-Virag, Véronique Achmet.
Objet	Compte-rendu de réunion du 26 Novembre 2020
Date de création	27 Septembre par Stéphanie Bouchet
Date de dernière modification	28 Septembre par Stéphanie Bouchet

Ordres du jour de la réunion :

- Point d'informations diverses
- Présentation des travaux de recherche menés par Florence Nande et Nathalie Commeiras : « *Bien-être au travail et performance individuelle : le rôle modérateur de la surcharge au travail. Une étude auprès des enseignants-chercheurs des Universités Françaises* ».
- Présentation des travaux de recherche réalisés par Claude Fabre, Florence Loose et Maryline Bourdil : « *Des salariés heureux dans des entreprises performantes ? Enseignements d'une recherche sur les sociétés coopératives (SCOP-SCIC)* ».

1. POINTS DIVERS

❖ Un point sur les activités de recherche du groupe RH :

- Article publié au cours de l'été 2020 : Lecerf, D., Loubès, A. (2020). Comment faire face à une transition identitaire lors d'un changement professionnel majeur? Le cas de la reconversion des militaires. *Revue de gestion des ressources humaines*, (3), 3-25.
- Article à paraître dans la revue @GRH : Nande, F., Commeiras, N. Comment peut-on améliorer la performance individuelle au travail ? Une approche par les ressources identitaires et contextuelles.

❖ Mise à jour du bilan des activités de recherche 2019-2020 :

Afin de mettre à jour le bilan d'activités, les membres du groupe RH sont invités à envoyer leurs travaux de recherche publiés au cours de l'année 2019-2020 par email à Stéphanie Bouchet afin que Nathalie Commeiras puisse rédiger le bilan d'activités 2020. La production scientifique regroupe les articles, communications, chapitres d'ouvrage ou autres productions de valorisation auprès des praticiens. Ce bilan d'activités sera ensuite accessible sur le site Internet du laboratoire MRM.

❖ Date de la prochaine réunion :

Exceptionnellement, la prochaine réunion de l'équipe RH aura lieu un mardi matin : le Mardi 15 décembre de 10h à 12h.

2. PRESENTATION DE TRAVAUX DE RECHERCHE DE FLORENCE NANDE ET NATHALIE COMMEIRAS

Présentation et discussion autour de la recherche intitulée : « *Bien-être au travail et performance individuelle : le rôle modérateur de la surcharge au travail. Une étude auprès des enseignants-chercheurs des Universités Françaises* ».

En voici un bref résumé : « Les organisations publiques comme privées ont aujourd'hui pleinement pris conscience de la nécessité d'agir pour faire face conjointement aux enjeux de bien-être au travail et de performance individuelle. L'investigation des conditions de travail qui favorisent ou au contraire défavorisent la relation entre le bien-être au travail et la performance est d'ailleurs une préoccupation partagée par bon nombre d'auteurs. Cette étude propose de tester le caractère modérateur de la variable surcharge au travail, considérée dans la littérature comme le principal stresser organisationnel. Pour cela, une étude empirique auprès de 400 enseignants-chercheurs d'Universités Françaises a été menée. Les résultats de la recherche indiquent que les effets du bien-être sur la performance individuelle sont significatifs et positifs. Plus encore, le caractère modérateur de la surcharge de travail a été démontré : l'influence du bien-être au travail sur la performance de rôle au travail est soumise à un seuil de surcharge à partir duquel la relation n'est plus significative ».

3. PRESENTATION DE TRAVAUX DE RECHERCHE DE CLAUDE FABRE, FLORENCE LOOSE ET MARYLINE BOURDIL

Présentation et discussion autour de la recherche intitulée : « Des salariés heureux dans des entreprises performantes ? Enseignements d'une recherche sur les sociétés coopératives (SCOP-SCIC) ».

En voici un résumé : « Malgré le poids de l'Economie Sociale et Solidaire en France, ses organisations (associations, mutuelles, fondations, coopératives et sociétés commerciales de l'ESS) sont négligées par les chercheurs en management et la communauté éducative en général. Or le modèle néolibéral (cf. Pierre Bourdieu « l'essence du néolibéralisme ») est à bout de souffle, aux niveaux humain, économique, financier et sociétal. Il s'est agi à travers cette recherche d'apporter des éléments aux questions suivantes : Au sein de l'ESS, quelles sont les spécificités des sociétés coopératives ? Ces spécificités les prédisposent-elles à des innovations managériales et organisationnelles ? Le modèle coopératif contribue-t-il à « davantage » de bien-être au travail ? Que peuvent apprendre les sociétés coopératives aux autres sociétés et au management ? Pour ce faire, cette recherche a été menée en deux volets. Le volet dirigeants (gérants) a consisté en une partie qualitative, 10 entretiens en profondeur auprès de dirigeants volontaires ont été réalisés, et une partie quantitative via un questionnaire en ligne qui a permis de recueillir 205 questionnaires exploitables. Le volet collaborateurs (salariés et salariés-associés) a quant à lui consisté en une enquête quantitative via un questionnaire en ligne permettant le recueil de 554 questionnaires exploitables. Diverses échelles de mesure ont été utilisées visant à étudier les perceptions et opinions des gérants et des collaborateurs vis-à-vis de leur travail en coopérative.

Concernant les résultats principaux, il ressort un bien-être assez élevé chez les gérants et collaborateurs (les émotions positives et le sentiment d'accomplissement au travail étant forts). Le style de leadership du gérant est un facteur important, même dans ces sociétés ayant une gouvernance collective : le style transformationnel est en effet lié positivement au bien-être au travail et aux performances sociales de l'organisation. En outre, contrairement au style transactionnel, il permet la mise en place d'un fonctionnement coopératif (autonomie/liberté dans le travail; droit et participation aux décisions; coopération et partage) et d'innovations managériales (e.g., groupes ou commissions de travail, tutorat/mentorat, holacratie/sociocratie, moments quotidiens de convivialité ou de partage...). Un contrat psychologique particulier qui lie les collaborateurs à leur entreprise apparaît : du point de vue « matériel », ces sociétés n'apportent pas plus (et parfois moins) de bénéfices aux salariés que les organisations dites « classiques » (rémunération, formation...). Mais elles compensent par d'autres bénéfices plus « immatériels » (sens, partage, confiance, équité, motivation intrinsèque ...) ayant un impact important sur leur bien-être et autres attitudes positives au travail (implication, engagement...).

Enfin, le sentiment d'exercer un pouvoir réel sur leur travail et leur organisation (i.e., empowerment psychologique) est particulièrement élevé dans ce type de sociétés, et apparaît comme un pilier du modèle coopératif, en étant fortement lié au bien-être, à l'implication organisationnelle, à

l'engagement dans le travail et aux performances sociales et économiques perçues. Le management pourrait donc avoir tout intérêt à s'inspirer du fonctionnement et des pratiques des sociétés coopératives, qui semblent particulièrement en adéquation avec les aspirations actuelles des salariés ».

Prochaines réunions :

La prochaine réunion de groupe RH MRM aura lieu le **Mardi 15 Décembre de 10h à 12h**, avec à l'ordre du jour de cette réunion un atelier de travail dédié à l'ouvrage collectif du groupe RH.

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