

## Réunion GROUPE DE RECHERCHE RH-MRM

Jeudi 18 Juin 2020

Présent(e)s	<p><b>Enseignants-chercheurs</b> : Nathalie Commeiras, Autcharaporn Somsing, Pierre Loup, Sylvie Rascol-Boutard.</p> <p><b>Doctorants</b> : Dominique Lecerf, Abdessamiy Khibri, Stéphanie Bouchet, Véronique Achmet, Anne-Valérie Crespo-Febvay, Kenza Belmoeiti, Narcisse Badiata, Céline Duplaa.</p> <p><b>Docteurs</b> : Florence Nande, Saloua Zgoulli.</p>
Excusé(e)s	Anne Loubès, Florence Loose, Maryline Bourdil, Najoua Tahri, Claude Fabre, Véronique Csanyi-Virag, Marion Polge, Audrey Rivière, Isabelle Bories-Azeau.
Objet	Compte-rendu de réunion du 18 Juin 2020
Date de création	19 Juin par Stéphanie Bouchet
Date de dernière modification	19 Juin par Stéphanie Bouchet

Ordres du jour de la réunion :

- Pré-soutenance de thèse de Véronique Achmet
- Présentation des travaux de recherche d'Autcharaporn Somsing (Miew)



## 1. POINTS DIVERS

### ❖ Deux soutenances de thèse prévues prochainement :

Cette année, deux thèses seront soutenues au sein du groupe RH : la thèse de Dominique Lecerf qui devrait avoir lieu soit le Mercredi 28 Octobre, soit le Jeudi 29 Octobre 2020 (la date exacte est à confirmer) et celle de Véronique Achmet qui devrait se dérouler au cours de la dernière quinzaine d'Octobre.

### ❖ Date de la prochaine réunion de Septembre :

La prochaine réunion de l'équipe RH aura lieu exceptionnellement un mercredi après-midi : le Mercredi 16 Septembre à 14h avec, à l'ordre du jour, la pré-soutenance de thèse de Véronique Achmet et un atelier de travail dédié à l'ouvrage collectif.

### ❖ Comités de Suivi Individuels de thèse (CSI) :

Les CSI des doctorants auront lieu la première semaine de Juillet (la date exacte ainsi que les modalités d'organisation vont être communiqués très prochainement). Il est rappelé aux doctorants du groupe qu'un ensemble de documents sont à préparer en amont des CSI. Ces documents sont à télécharger depuis votre compte ADUM **au format Word** (<https://www.adum.fr/index.pl>) : (1) un état d'avancement détaillé (15 pages maximum) ainsi que (2) le CR de CSI. Afin de faciliter l'organisation de ces comités, nous vous invitons à suivre les étapes suivantes :

- Étape 1 : rédiger un état d'avancement de la thèse pour le Lundi 28 Juin au plus tard. Puis envoyer cet état d'avancement au directeur/trice de thèse.
- Étape 2 (le jour du CSI) : envoyer le document "CR du CSI" au format Word (merci de laisser une place suffisante pour inscrire les remarques formulées par le CSI)
- Étape 3 (le jour du CSI) : chaque doctorant présente son état d'avancement (10 minutes). Suivra un entretien individuel avec les membres du CSI. L'ordre de passage se fera en fonction de la disponibilité des membres de votre CSI.

## 2. PRÉ-SOUTENANCE DE THESE DE VÉRONIQUE ACHMET

Présentation et discussion autour de la pré-soutenance de thèse de Véronique Achmet : « Les modalités de gestion de l'absentéisme des infirmiers : entre influence des relations entre leaders et subordonnés, présentéisme et conséquences sur la santé. Une étude dans le secteur hospitalier public français ».

En voici un bref résumé : « Aujourd'hui, l'absentéisme est un phénomène qui préoccupe de nombreuses organisations et concerne à la fois le secteur privé comme le secteur public. Le domaine hospitalier public est particulièrement touché, le taux d'absentéisme pouvant atteindre

jusqu'à 14 % (Kletz et al., 2014). Ces chiffres sont alarmants et ne cessent de croître au fil des années. De nombreuses études ont été réalisées afin de trouver les origines, les causes de l'absentéisme mais très peu sont celles qui portent, spécifiquement, sur les modalités de gestion de l'absentéisme (quelques exceptions : Devigne et al., 2014; Randon, 2015 ; Lux, 2013). Tout au long de notre recherche, nous nous intéressons à la gestion de l'absentéisme par le cadre de santé, le "manager de proximité" de l'hôpital public qui doit impérativement trouver une solution lorsqu'un agent manque à l'appel. D'autant plus que cette gestion de l'absentéisme doit se faire dans un contexte budgétaire restreint. Voulant trouver une solution à tout prix, le cadre développe des relations spécifiques avec ses agents infirmiers ainsi qu'avec son propre leader, le cadre supérieur de santé. Pour autant, ces pratiques ne sont pas sans conséquences car elles peuvent faire émerger du présentéisme chez les infirmiers, dont les conséquences ne sont pas négligeables sur la santé de ces derniers mais aussi sur celle des patients (par exemple, dégradation de la qualité des soins). Ce présentéisme pouvant, par la suite, alimenter l'absentéisme des agents infirmiers. Dans le même d'ordre d'idées, il est intéressant de s'intéresser aux conséquences de ces modalités de gestion de l'absentéisme sur le cadre de santé de proximité ».

### **3. PRÉSENTATION DES TRAVAUX DE RECHERCHE D'AUTCHARAPORN SOMSING**

Présentation et discussion autour des travaux de recherche menées par Autcharaporn Somsing.

En voici un bref résumé : « La créativité est considérée comme l'une des compétences clés des managers dans la prise de décision stratégique. Jusqu'ici, les recherches se sont intéressées à la notion de créativité sur le plan individuel et l'ont envisagée comme un état statique. Dans ces travaux de recherche, les comportements créatifs des managers sont plutôt considérés comme le résultat d'un processus dynamique et influencé par des facteurs tant individuels que contextuels. Ces derniers suggèrent notamment que les comportements créatifs des managers peuvent être expliqués à travers les concepts de prise de risque et de capacités dynamiques. Sur la base de ces deux concepts, les comportements créatifs des managers peuvent être vus comme: (1) des capacités dynamiques qui leur permettent de générer différents niveaux de créativité et (2) un processus dynamique qui évolue avec le temps. Ces propositions enrichissent et étendent la littérature sur la prise de risque managériale et les capacités dynamiques en matière de créativité des managers. Le comportement créatif des managers est abordé en intégrant le modèle BAM (behavioral agency model) et la théorie des capacités dynamiques ».

Je vous remercie pour votre implication,

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