

Réunion GROUPE DE RECHERCHE RH-MRM

Jeudi 16 Juin 2022

Présent(e)s	<p>Enseignants-chercheurs : Anne Loubès, Najoua Tahri, Claude Fabre, Florence Loose, Sylvie Rascol-Boutard.</p> <p>Doctorants : Kenza Belmoeiti, Anne-Valérie Crespo, Laurent Castrec, Jean-Philippe Soler, Marc Rivault.</p> <p>Invités : Nour Edine</p>
Excusé(e)s	Véronique Csanyi-Virag, Nathalie Commeiras, Isabelle Bories-Azeau, Audrey Rivière, Pierre Loup, Gertrude Daré, Dominique Lecerf, Milton Arce-Frias, Autcharaporn Somsing, Marion Polge, Florence Nande, Stéphanie Bouchet.
Objet	Compte-rendu de réunion du 16 juin 2022
Date de création	19 juin 2022 par Anne Loubès
Date de dernière modification	21 juin 2022

Ordre du jour de la réunion :

- Présentation de l'état d'avancement de thèse d'Anne-Valérie Crespo (sous la direction d'Anne Loubès) : « Le dialogue RSE interentreprises comme levier d'innovation responsable ? »
- Présentation des travaux de recherche menés par Jean-Philippe Soler : « Vers une nouvelle approche du management : Spiritual Management ».



1. POINTS DIVERS

❖ Rythme et calendrier des réunions pour la rentrée :

Il a été convenu de réduire le nombre de réunions et de les programmer toutes les six semaines. Un questionnement est soulevé sur la complexité et la perte d'interactivité des réunions en hybride. Le retour au présentiel est difficile à instaurer.

Les prochaines réunions pour la rentrée ont été fixées :

- Jeudi 15 septembre 14h-16h30
- Jeudi 27 octobre 14h-16h30
- Jeudi 8 décembre 14h-16h30

Il est rappelé l'importance de participer aux réunions en présentiel.

❖ Rappel relatif aux Comités de suivi de thèse (20 & 21 juin)

Pour rappel, cette année encore, les comités de suivi individuels sont organisés conjointement avec l'Université Paul Valéry Montpellier 3 (unité de recherche CORHIS) et auront lieu les **20 et 21 Juin prochain** (les horaires ont été envoyés). Il est rappelé à tous les doctorants du groupe concernés qu'un ensemble de documents sont à préparer en amont des CSI. Ces documents sont à télécharger depuis votre compte « ADUM » (site de l'EDEG) au format Word (<https://www.adum.fr/index.pl>) et doivent ensuite être envoyés par email aux membres de votre CSI, au plus tard le Jeudi 16 juin matin :

Un état d'avancement de thèse 2022 détaillé (15 pages maximum)

Le compte-rendu du CSI 2021 afin que les membres du CSI puissent évaluer la progression du travail de recherche. Le document « compte rendu CSI » vierge, au format Word (à apporter avec vous le jour du CSI). Les doctorants disposeront de 15 minutes de présentation et 15 minutes d'échanges. Les CSI sont organisés en distanciel.

❖ Rappel : journée « MRM Lab Brainstorming »

Tous les membres du laboratoire MRM sont conviés à participer à la journée "MRM Lab Brainstorming" le vendredi 1er juillet. Cette journée sera l'occasion de partager des idées, faire des suggestions sur les orientations futures et les enjeux du laboratoire MRM. N'hésitez pas à bloquer cette date sur vos agendas.

❖ **Campagne de financement des contrats doctoraux 2022**

Anne Loubès et Florence Loose, précisent qu'elles ont donné un avis très favorable à une candidate Madame Boudaouine (étudiante en Master 2 MEEF à la Faculté d'Éducation) que nous avons reçue lors de la rencontre avec l'équipe de Sherbrooke.

Florence Loose présente le sujet qui a été déposé : Bien-être et sens du/au travail pour les salariés occupant des emplois discrédités par la société (le cas des « sales boulots »). Ce sujet est en lien avec la thématique du sens au travail, dans le prolongement de l'ouvrage collectif paru le 17 février dernier. Nathalie Commeiras a également présenté un sujet qui s'intitule : Qualité de vie au travail (QVT) et sens au travail dans un environnement de travail « néo-taylorien » : quelles conséquences sur l'engagement organisationnel, la performance au travail et l'intention de rester dans l'entreprise. Le cas des drives.

La possibilité d'obtenir des **bourses d'accompagnement régional pour les doctorants a également été évoquée**. Des infos peuvent être trouvées sur le site suivant (bénéficiaires, conditions d'éligibilité, ... même s'il s'agit de l'appel à projet de l'année qui vient de s'écouler) :

<https://www.laregion.fr/Appel-a-projets-Allocations-doctorales-2022>

❖ **Confirmation du symposium sur la thématique du sens au travail lors de l'AGRH 2022 :**

Comme vous le savez, le 33ème Congrès de l'AGRH aura lieu à Brest du 19 au 21 Octobre 2022. À cette occasion, il est envisagé qu'un symposium sur le sens au travail soit organisé (symposium coordonné par Nathalie Commeiras). Nathalie Commeiras nous a informés par mail qu'elle a présenté notre proposition de symposium au bureau de l'AGRH, qui l'a accepté. L'organisation du symposium devra être finalisée et la fiche descriptive prochainement envoyée.

❖ **Retour sur la réunion avec nos collègues de Sherbrooke**

L'atelier scientifique « *Évolution de la RSE, sens au travail et gestion de la santé organisationnelle* » organisé avec nos collègues de Sherbrooke, représentés par Lise Desmarais, a permis des échanges fructueux basés sur une présentation des travaux des équipes ainsi que de l'ouvrage sur le sens au travail que nous avons publié. Une prochaine réunion est prévue (date à fixer) la dernière semaine de septembre afin de préciser le partenariat et de prévoir quels sont les projets que nous pourrions mener en commun.

❖ **Présentation de Nour-Eddine Oussamou (étudiant en Master 2 à la FDE)**

Le sujet porte sur le bien-être au travail des enseignants du 2nd degré et la résilience des enseignants. La théorie des ressources et le modèle de Demerouti sont mobilisés. Monsieur Oussamou souhaiterait poursuivre en thèse.

**1. PRÉSENTATION TRAVAUX DE RECHERCHE MENES PAR JEAN-PHILIPPE SOLER
(EN VUE D'UNE PUBLICATION)**

Présentation et discussion des travaux de recherche menés par Jean-Philippe Soler : « *Vers une nouvelle approche du management : Spiritual Management* (sous la direction de Nathalie Commeiras et Irène Georgescu).

En voici un bref résumé : Le relationnel est au cœur du management. Contexte : Face à un paradoxe sociétal, entre rentabilité et enjeux économique au détriment des valeurs fondamentales, se développe un courant spirituel. Objectif : Rechercher comment le cadre de santé contribue à développer une culture fondée sur les valeurs altruistes au sein de son équipe pour améliorer la qualité de vie au travail. Méthode : La méthode sélectionnée est la revue de littérature systématique. Résultats : En s'inspirant des valeurs spirituelles synonyme de sens, le cadre va développer un leadership spirituel pour induire motivation et comportements proactifs. Ce dynamisme s'appuie sur la vision, l'altruisme et l'espérance afin d'augmenter la productivité. Manager selon des valeurs humanistes permet un changement de culture. L'environnement de travail devient prospère et sécuritaire. Discussion : Entre utopie et réalité, le cadre redonne du sens au travail. Il motive les équipes en s'appuyant sur les valeurs humanistes. Le manager est créateur d'un climat social apaisé pour améliorer la qualité de vie au travail. Conclusion : la spiritualité est une dimension fondamentale de l'être humain. En tenir compte dans le management est une clé supplémentaire pour développer le leadership. L'engagement des paramédicaux est fédérateur de qualité, performance et productivité.

Mots clés : Management, leadership spirituel, valeurs altruistes, qualité de vie au travail, motivation

2. PRESENTATION DE L'ETAT D'AVANCEMENT DE THESE D'ANNE-VALERIE CRESPO

Présentation et discussion de l'état d'avancement de thèse d'Anne-Valérie Crespo : « le dialogue RSE inter-entreprises comme levier d'innovation responsable » (sous la direction d'Anne Loubès)

En voici un bref résumé : la Responsabilité Sociétale des Entreprises est aujourd'hui un sujet incontournable de la littérature académique en gestion. L'engagement sociétal des dirigeants

d'entreprises y est analysé dans les domaines notamment stratégique et entrepreneurial de la gestion. Dans le domaine des ressources humaines, l'appropriation des enjeux RSE par l'encadrement intermédiaire est un champ RH qui émerge. Peu sous l'angle de l'engagement sociétal, lequel dépasse largement la seule prise de conscience qu'est l'appropriation. Hors l'engagement des professionnels est cruciale pour mettre en action la responsabilité Sociétale des Entreprises, l'un des piliers fondamentaux de l'amplification des actions en faveur de la société toute entière (entreprise et territoire). Dans ce cadre, on voit de nombreux collectifs RSE interentreprises éclore sur les territoires, partout en France et à l'international. Avec l'aval de leur entreprise mais sur base du volontariat, les managers s'y investissent bien au-delà des frontières spatio-temporelles de leur organisation, en plus de leur travail, en dehors des locaux du travail et y compris le soir ou le week-end. Cet investissement à l'interface du personnel et du professionnel sur des sujets de responsabilité sociétale interroge, d'autant que les enjeux sociétaux semblent éclairer d'un jour nouveau la question du sens du travail. A l'aune de 25 années d'immersion dans ces collectifs RSE interentreprises en tant que praticienne, nous pensons aujourd'hui en tant que chercheuse sur la plan académique, que les dynamiques, individuelles et collectives, qui sont à l'œuvre dans ces dialogues RSE interentreprises en territoire peuvent nous apprendre comment un sens du travail renouvelé par la RSE peut conforter/renforcer l'engagement sociétal des managers concernés.

- **Soirée estivale** : un Doodle va être envoyé pour une soirée de fin d'année et pour fêter la publication de notre ouvrage : les dates suivantes 5, 6 et 7 juillet ont été suggérées.
- **Prochaine réunion du groupe RH** : le jeudi 15 septembre de 14h à 16h30 à l'IAE de Montpellier

Je vous souhaite un très bel été.

Anne Loubès
Professeur des Universités
Responsable du groupe de recherche Ressources Humaines/MRM