

## Réunion équipe de recherche RH-MRM du Jeudi 18 janvier 2024

Présent(e)s	<p><b>Enseignants-chercheurs permanents</b> : Nathalie Commeiras Anne Loubès, Claude Fabre, Florence Loose, Saloua Zgoulli, Autcharaporn Somsing, Stéphanie Bouchet</p> <p><b>Docteurs permanents</b> : Dominique Lecerf, Anne-Valérie Crespo, Kenza Belmoeiti</p> <p><b>Doctorants</b> : Julien Viguiier, Ophélie Labelle, Houyam Boudaouine, Charlène Théodore</p> <p><b>Enseignants-chercheurs associés</b> : Isabelle Bories-azeau, Maryline Bourdil-Resch, Audrey Rivière</p> <p><b>Invités</b> : Magali Angosto</p>
Excusé(e)s	<p><b>Enseignants-chercheurs</b> : Najoua Tahri, Sylvie Rascol-Boutard, Florence Nande, Pierre Loup</p> <p><b>Doctorants</b> : Aurélia El yacoubi, Narcisse Badiata, Annabelle Helwani</p>
Objet	Compte-rendu de réunion du 18 janvier 2024
Date de création	18 janvier 2024 par Houyam Boudaouine/Charlène Théodore
Dernière modification	20 janvier 2024 par Houyam Boudaouine

### Ouverture de la réunion

Anne Loubès ouvre la réunion en adressant tous ses vœux à l'ensemble de l'équipe pour la nouvelle année. Un tour de table de présentation des membres est proposé à l'occasion de l'accueil de Julien Viguiier, nouveau doctorant de l'équipe RH-MRM. Julien prépare une thèse CIFRE (début le 8 janvier 2024) intitulée "Les Groupements d'Employeurs : un dispositif de Gestion des Ressources Humaines Territoriale au service du Dialogue Social Territorial ?" Sous la direction d'Anne Loubès et d' Isabelle Bories-Azeau

### Ordre du jour

1. Point sur l'actualisation des listes et le bilan d'activité 2023
2. Consultation sur le projet de partenariat MRM - MBS
3. Point sur le projet d'ouvrage (tome 2) : Les paradoxes du sens du/au travail
4. Présentation de l'article (en révision). "Management innovations: a double-edged sword for workplace well-being? An investigation among employees and general managers in Coopératives » Loose, F., Fabre, C., & Bourdil, M.
Galette des rois de l'équipe RH

### 1. Point sur l'actualisation des listes et le bilan d'activité 2023

- À la suite de l'arrivée de Maeva Lamrache (en charge du bilan d'activité MRM) au secrétariat MRM et pour gagner en efficacité au sein de l'équipe RH, les membres de l'équipe RH-MRM sont priés dorénavant de saisir les éléments de leur bilan dans le fichier DRIVE envoyé par Charlène Théodore. Ce fichier servira à la fois de veille et de recensement des travaux pour l'année en cours.
- Le répertoire des membres de l'équipe a été mis à jour, un nouveau diaporama de présentation de l'équipe a été réalisé avec la nouvelle charte graphique de MRM.

### 2. Consultation sur le projet de partenariat MRM – MBS

Anne Loubès indique qu'un diaporama a été réalisé par Gilles N'GOALA et qu'il est disponible et ouvert à la consultation afin que chacun prenne connaissance des différents points concernant le projet de partenariat MRM-MBS. Concernant l'équipe RH-MRM (comme cela avait été demandé avec les autres équipes), une réunion de consultation des EC a été organisée (avant les vacances de Noël) afin de revoir plus en précision la position de chacun des membres.

**Anne Loubès en propose une rapide synthèse (qui sera suivie par un compte-rendu du conseil de laboratoire du 8 janvier 2024) :**

- Toutes les équipes ont donné un avis favorable à la proposition de rapprochement MRM-MBS. Le point de vigilance portant sur la crainte de ne pas pouvoir répondre à toutes les attentes de MBS par rapport au partenariat historique en termes de budget, d'animation, d'inscriptions en thèse, de gestion et d'attribution des contrats doctoraux, d'organisation des échanges/réunion en anglais etc...
- Nathalie Commeiras a assisté au conseil de laboratoire (en qualité de responsable de l'axe management et santé) et relate un étonnement global face à l'amplitude des demandes de MBS (y compris pour les contrats doctoraux). Elle rappelle que les contrats doctoraux sont soumis au concours doctoral et que MRM n'a « pas la main » sur leurs attributions.

### 3. Point sur le projet d'ouvrage (tome 2) : Les paradoxes du sens du/au travail

L'appel à projet UM a permis d'obtenir un financement de 15000€ qui servira au financement des travaux dédiés à la réalisation d'un nouvel ouvrage collectif. En revanche l'équipe de Sherbrooke n'a pas souhaité s'engager sur le projet d'organisation d'une journée d'étude portant sur cette thématique. Il s'agit en effet, d'une équipe

multidisciplinaire qui ne travaille pas spécifiquement sur cet objet de recherche. Anne Loubès a vivement remercié Jacqueline Dahan (École de Management Université de Sherbrooke) pour son écoute. L'ouvrage sera composé des travaux de l'équipe RH-MRM.

- En termes de coordination, une réunion a eu lieu entre Claude Fabre, Nathalie Commeiras, Sylvie Rascol-Boutard, Anne Loubès et Florence Loose qui souhaitent poursuivre la coordination sur le tome 2 (Les paradoxes du sens du/au travail).
- Une proposition de calendrier sera soumise à l'équipe pour le projet d'ouvrage et prévoit : Les soumissions de chapitres en octobre 2024, les évaluations en novembre/décembre 2024
- A l'heure actuelle, aucun éditeur n'est ciblé, mais les coordinateurs informeront EMS du projet en cours. L'équipe reste ouverte à toute autre collaboration éditoriale
- 12 propositions de chapitres ont été apportées par les membres de l'équipe RH-MRM.

un premier état de l'art a été rapidement présenté. Il permet à l'ensemble de l'équipe de mieux comprendre le positionnement de la théorie des paradoxes en management.

#### **Prolongements et valorisations des travaux en cours en lien avec l'AGRH**

- Un track de recherche thématique AGRH sur les paradoxes du sens du/au travail sera soumis dans le cadre du congrès AGRH 2024 (Barcelone). Ce Track s'inscrit dans la perspective de proposition, au bureau de l'AGRH, d'un GRT sur cette thématique. Cela permettra une ouverture académique et de proposer des membres de l'équipe RH et des jeunes EC pour assurer la coordination du GRT.
- Nathalie Commeiras rappelle que le Track remplace les ateliers de travail thématiques. Les communications proposées dans le cadre des Tracks ne sont pas évaluées par les coordinateurs de Tracks.
- Dans la mesure du possible, Anne Loubès recommande de soumettre les chapitres (pour le Tome 2 sur le sens du/au travail) en projet de communication à l'AGRH 2024.
- Les doctorants de première année sont invités à soumettre leurs états d'avancement aux ateliers doctoraux.
- Les doctorants de deuxième année sont invités à réitérer leur participation aux ateliers doctoraux (pour avoir des retours) et à soumettre une communication.

4. Présentation de l'article (en révision). "Management innovations: a double-edged sword for workplace well-being? An investigation among employees and general managers in Cooperatives » Loose, F., Fabre, C., & Bourdil, M.
---

**Résumé :** En se basant sur le modèle JD-R (Demerouti et al., 2001), cette recherche quantitative a exploré la relation entre les innovations managériales (IM) et deux aspects clés du bien-être au travail : le bien-être hédonique (prédominance des émotions positives sur les émotions négatives) et le bien-être eudémonique (épanouissement au travail). En se concentrant sur tous les membres de SCOP (salariés et dirigeants), l'étude a



également examiné le rôle médiateur des IM dans la relation entre le leadership transformationnel et le bien-être des salariés.

Les données provenant de 545 salariés et 205 dirigeants de SCOP françaises ont révélé que les IM sont positivement associées aux émotions positives et à l'épanouissement au travail pour les salariés. En revanche, les IM prédisent des émotions négatives chez les dirigeants. Ces résultats suggèrent que si les IM peuvent servir de précieuses ressources professionnelles pour les salariés, elles imposent des contraintes aux dirigeants qui jouent un rôle crucial dans leur mise en œuvre. Cette étude étend donc le cadre théorique du modèle JD-R en suggérant que les IM peuvent constituer à la fois des ressources et des exigences, influençant alors (positivement ou négativement) les indicateurs du bien-être au travail. Enfin, cette étude contribue à la littérature sur le lien complexe entre le leadership transformationnel et les deux aspects (complémentaires mais différents) du bien-être au travail : alors que les IM apparaissent comme un médiateur total dans la relation positive entre leadership transformationnel et bien-être eudémonique des salariés, elles ne médiatisent pas du tout la relation entre ce style de leadership et le bien-être hédonique des salariés.

#### Calendrier des réunions de l'équipe RH

De 14h à 17h - Salle de réunion MRM - site Triolet – RDC Bâtiment 15	
N°5	Jeudi 29 février 2024
N°6	Jeudi 4 avril 2024
N°7	Jeudi 23 mai 2024
N°8	Jeudi 4 juillet 2024 (organisation des CSI)

#### Ordre du jour de la prochaine réunion du 29 février 2024

Présentation du bilan d'activité 2023 de l'équipe RH-MRM
Etat avancement de thèse d'Aurélia El Yacoubi : « La reconversion professionnelle choisie. L'impact de l'accompagnement sur les individus en quête d'un changement professionnel. » Sous la direction de Sylvie Rascol-Boutard - (1ère inscription en thèse 2022)
Etat avancement d'Houyam Boudaouine : « Management responsable et construction du sens du/au travail des salariés occupant des « boulots sales » . Une étude menée auprès des éboueurs/ripeurs du secteur privé et du secteur public. Sous la direction d'Anne Loubès et de Florence Loose, co-encadrante - (1ère inscription en thèse 2022)

Anne Loubès et Claude Fabre