

## Réunion équipe de recherche RH Jeudi 20 avril 2023 - Salle K 208 IUT GEA Montpellier + visio

### PAR ORDRE ALPHABETIQUE DE NOM

Présent(e)s	<b>Enseignants-chercheurs</b> : Nathalie Commeiras, Claude Fabre, Florence Loose, Anne Loubès, Pierre Loup, Florence Nande, Sylvie Rascol-Boutard <b>Associés</b> : Audrey Rivière, Maryline Bourdil-Resch <b>Doctorants</b> : Houyam Boudaouine, Anne Valérie Crespo, Charlène Théodore
En visio	<b>Enseignants chercheurs</b> : Autcharaporn Somsing, Najoua Tahri <b>Associés</b> : Isabelle Boriès-Azieau <b>Doctorants</b> : Narcisse Badiata, Kenza Belmoeiti, Aurélia El Yacoubi, Ophélie Labelle
Excusé(e)s	<b>Enseignants-chercheurs</b> : Saloua Zgoulli
Objet	Compte-rendu de réunion du 20 avril 2023
Date de création	24 avril 2023 par Houyam Boudaouine
Dernière modification	03 mai 2023 par Houyam Boudaouine

Cette réunion a eu lieu en format hybride (présentiel + visio). Anne Loubès introduit la réunion par la présentation de l'Ordre du jour :

1. **Actualités** de l'équipe de recherche
2. **Bilan de la réunion de travail** du 17 avril 2023
3. **Etat d'avancement** de thèse d'Houyam Boudaouine : « *Bien-être et sens du/au travail pour les salariés occupant des emplois discrédités par la société : Le cas des « sales boulots »* ». Sous la direction d'Anne Loubès et de Florence Loose, co-encadrante (1ère inscription en thèse 2022)
4. **Etat d'avancement** de thèse de Charlène Théodore : « *QVTC et sens, conséquences sur l'engagement organisationnel, la performance individuelle et l'intention de rester dans l'entreprise dans un environnement néo-taylorien* ». Sous la direction de Nathalie Commeiras (1ère inscription en thèse 2022)

### 1/ ACTUALITES DE L'EQUIPE DE RECHERCHE

Tour de table de présentation d'actualités « en cours » et « à venir » par les membres de l'équipe :

#### **Anne Loubès :**

- **IAE MONTPELLIER 11 MAI 2023** : Journée RSE-RH « Hackez le digital » Manifestation organisée par les étudiants du Master 2 SIRH IAE – Inscriptions et informations [https://www.linkedin.com/posts/iae-montpellier\\_hackez-iae-montpellier-activity-7046049171841114114-nifW/](https://www.linkedin.com/posts/iae-montpellier_hackez-iae-montpellier-activity-7046049171841114114-nifW/)

- **MEDEF MONTPELLIER 7 SEPTEMBRE 2023** : Participation à une table ronde sur le thème : « **Travail, un changement de sens ?** » Réflexion philosophique autour de la place du travail et de sa valeur. Dans le cadre de la rencontre des entrepreneurs de France (édition 2)

### Florence Loose :

- **Collaboration « ouverte » avec Préventica** (<https://www.preventica.com/>) : L'ensemble des membres de l'équipe (y compris les doctorants) peuvent saisir l'opportunité de cette collaboration et proposer des contributions (tous formats).

### Claude Fabre :

- Récente résolution adoptée par les Nations Unies sur **la promotion de l'économie sociale et solidaire pour le développement durable** (18 avril 2023) qui doit encourager l'équipe à déployer certains travaux RH. <https://lejournaldeleco.fr/ONU-reconnaissance-officielle-de-less/>
- Interview récente dans le cadre d'un article sur la **santé mentale dans les restructurations (en PJ)** [Dominique Pérez / Entreprises et Carrières] : <https://www.linkedin.com/feed/update/urn:li:activity:7054039696212942849/>

### Nathalie Commeiras :

- AGRH a reçu environ 250 communications pour la session d'octobre 2023 (Corse). Les membres de l'équipe sont priés de se rapprocher d'Houyam Boudaouine pour le recensement des communications soumises et les intentions de présenter un atelier doctoral afin d'établir un pré-estimation des coûts qui porterait sur le budget RH-MRM
- **UNIVERSITE LYON 2 JUILLET 2023** : Appel à communication avant le 30 avril 2023 pour la **4ème Journée de recherche du GRT-AGRH Santé et Sécurité au Travail : « Mutations du travail : quels effets sur la santé des personnels ? » qui aura lieu le 3 juillet 2023 à l'Université Lumière Lyon 2. (en PJ)** En collaboration avec le Laboratoire Coactis, Pascal MOULETTE - Coordinateurs du GRT-AGRH Santé et Sécurité au Travail : Emmanuel ABORD de CHATILLON – Université Grenoble-Alpes, Tarik CHAKOR – Université Aix Marseille 2 et Nathalie COMMEIRAS – Université de Montpellier
- **AGRH CORSE 25/27 OCTOBRE 2023** : Nathalie Commeiras et Audrey Rivière – **Animation Track 8 - « Qualité de Vie et des Conditions de Travail (QVCT) dans les organisations de santé (OS) »** - GRT « Santé et sécurité au travail » en collaboration avec R<sup>2</sup>QVT en Santé **(En PJ)**
- **IAE de la REUNION 2/3 NOVEMBRE 2023** : Appel à communication pour le **Colloque « La Gestion des Ressources Humaines : entre transformations du travail et responsabilités »** - organisé par un collectif de GRT de l'AGRH : *GRT management et GRH insulaire, GRT Ecologisation de la GRH, GRT Santé & sécurité au travail, GRT Leadership, GRT Normes et GRH, GRT Management & Spiritualité* - Les soumissions seront transmises par mail à virginie.moisson@univ-reunion.fr avant le 15 mai 2023.

### Anne-Valérie Crespo :

- **MBS 6 JUIN 2023** : Table ronde : « **Temps de vie en lien avec le travail : La porosité entre temps de vie professionnels et personnels, les nouvelles formes d'emplois** » (Observatoire de la QVT). Inscriptions : [https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSc64jvfajN4wh8J6xBCLjGsUwbEVyLxRyj1fK4NDkxY73YCIQ/viewform?usp=sf\\_link](https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSc64jvfajN4wh8J6xBCLjGsUwbEVyLxRyj1fK4NDkxY73YCIQ/viewform?usp=sf_link)
- **CJD MONTPELLIER 27 JUIN 2023** : Événement CJDay organisé par le CJD de Montpellier : « L'entreprise de demain, **le défi de la gouvernance partagée** » (En PJ)

### **Isabelle Boriès-Azieau :**

- **DOCTO RDV AGRH 19 AVRIL 2023** : La seconde visio destinées aux doctorants de l'AGRH a eu lieu le 19 avril 2023. La note de cadrage pour les ateliers doctoraux (En PJ) a été présentée aux doctorants et se trouve en ligne sur le site de l'AGRH : <https://www.agrh.fr/doctorants/ateliers-doctoraux>

## 2/ BILAN DE LA REUNION DE TRAVAIL DU 17 AVRIL 2023

Une réunion de travail a eu lieu en présentiel le 7 avril 2023 et a été l'occasion de discuter de projets collectifs à mettre en œuvre au niveau de l'équipe RH :

### ➤ **COLLABORATION AVEC PREVENTICA** : [www.preventica.com](http://www.preventica.com)

Différents types de contributions sont possibles. Les membres de l'équipe sont priés d'envoyer par mail à Florence Loose leurs propositions avant la prochaine réunion de l'équipe, prévue le 1<sup>er</sup> juin 2023. Il peut s'agir de co-animation de webinaire, de rédaction de chroniques dans les news letters, d'Interview, de podcast, de participation à une table ronde, (45 mn), de rédaction de billets d'humeur.

Il serait intéressant de reprendre les articles de l'ouvrage collectif afin de valoriser les travaux dont ils sont issus sous différents formats.

### ➤ **ACTIONS GRAND PUBLIC** : Coordination Claude Fabre et Anne Loubès

- Centre des Jeunes dirigeants (CJD)
- The conversation
- CG-SCOP
- Animation réseaux sociaux (en lien avec MRM)
- Acteurs publics (médias)
- Blog de Samuel Durand (Journaliste, auteur du documentaire Work in Progress)

### ➤ **PROJET D'OUVRAGE COLLECTIF SUR LE TRAVAIL (V2)**

Volonté de **produire un second ouvrage collectif (idéalement en partenariat avec l'équipe de Sherbrooke)**. Des pistes de chapitres ont été évoquées. Un appel à l'organisation d'une journée de recherche autour de ce projet sera discuté lors de la réunion du premier juin 2023.

### ➤ **APPEL A PROJETS UM 2023 (voir site de l'UM) Prévision octobre/novembre 2023**

Il est demandé d'envisager quels seront les projets qui pourront être présentés.

### ➤ **COLLABORATIONS INTERNES « OUVERTES » :**

Ne pas hésiter, de façon informelle, à proposer des projets ouverts à d'autres membres du groupe (papiers courts, articles longs, recherches...), et à se porter candidat.e à ces propositions. Cela peut permettre d'accroître les synergies entre « anciens » et doctorants.

### 3/ ETAT D'AVANCEMENT DE THESE D'HOUYAM BOUDAQUINE

**Sujet de thèse :** « Bien-être et sens du/au travail pour les salariés occupant des emplois discrédités par la société : Le cas des « sales boulots ». Sous la direction d'Anne Loubès et de Florence Loose, co-encadrante (1ère inscription en thèse 2022)

**Résumé :** Les questionnements sur le **sens du/au travail** sont anciens mais d'une actualité brûlante en période de « perma crise ». En effet les pandémies, les guerres, l'urgence climatique, les troubles économiques et la division sociale sont autant de menaces pour la santé physique et psychologique des individus dans et en dehors du travail. Ce contexte les incite à se recentrer sur des activités qui font sens et s'accordent à leurs valeurs morales et éthiques (2023, Net Positive Employee Barometer). Des travaux empiriques ont déjà permis de clarifier ce qui peut faire sens au travail aujourd'hui pour les individus et les organisations, à travers l'identification de certaines de ses caractéristiques (Morin, 2008). Ces études ont mis en exergue les principaux déterminants individuels et organisationnels du sens, ainsi que ses conséquences majeures en termes de **bien-être et de performance**.

Le concept de « **dirty work** », introduit pour la première fois par **Hughes (1958)**, désigne des activités professionnelles comportant une « teinte sociale, morale ou physique » qui caractérise une dimension « ingrate » de ces activités (personnes côtoyées dans le travail, immoralité, pénibilité...). Les « sales boulots » représentent des activités jugées douteuses ou immorales (Avocats du pénal défendant des criminels, huissiers de justice, strip-teaseurs...), les « boulots sales » représentent des activités dégradantes ou répugnantes (Chiropracteurs, personnel des abattoirs, éboueurs/ripeurs, agents de nettoyage... ).

Cette thèse s'intéresse aux « boulots sales ». Ces activités sont totalement indispensables au fonctionnement de la société (Molinier, Gagnard et Dujarier, 2010) mais les salariés qui les assurent font l'expérience de l'invisibilité au travail (ne pas être socialement reconnus) et de l'invisibilité du travail (avoir le sentiment que le travail est ignoré ou non apprécié ; Rabelo et Mahalingam, 2019) et doivent vivre avec leur « mauvaise réputation » (Croizet, Leyens, 2003), qu'ils fassent bien ou mal leur travail. Les effets négatifs du stigmatisme professionnel sont pourtant connus, tant sur les personnes (perte de l'estime de soi, mauvaise santé mentale) que sur les organisations qui les emploient (absentéisme, départs, baisse de la qualité du travail ; Baran et al., 2012 ; Barbier et al., 2013). Les recherches en sciences de gestion sur ces métiers, ont porté essentiellement sur les conditions de travail et leurs conséquences au niveau ergonomique et psychologique. **L'objectif de cette recherche est de faire émerger les pratiques de MGRH qui participent à la construction du sens du/au travail chez ces salariés.**

Ainsi, ce travail doctoral concerne les « agents de collecte et de tri des déchets urbains » qui regroupent les **éboueurs/ripeurs** (chargés de la collecte des déchets sur la voie publique et de leur acheminement vers des centres de stockage ou de tri) et les **agents de tri** (chargés d'isoler les déchets valorisables et de les affecter dans les circuits qui leur sont réservés) sur l'ensemble d'un « territoire » d'Occitanie. Ces métiers sont les premiers maillons des processus de recyclage et contribuent, au niveau de chaque territoire, à la salubrité publique,

à l'économie circulaire et au développement durable. **Cette thèse s'intéresse aux pratiques de GRH qui participent à la construction du sens du/au travail des agents de collecte et de tri des déchets urbains dans un contexte de nécessité environnementale.**

Une méthodologie de recherche-action basée sur trois cycles de 4 à 6 mois est prévue dans le cadre d'un processus cyclique liant théorie et pratique. Les données obtenues sur chacun des cycles devant permettre d'apporter des éclairages sur les pratiques de GRH qui participent à la construction du sens du/au travail pour les agents de collecte et de tri des déchets urbains. Dans chaque cycle les études seront à la fois qualitatives et quantitatives et la recherche-action sera rythmée par les étapes du modèle de **Susman et Evered (1978)** (Diagnostic, Planification, Réalisation, Evaluation, Spécification).

#### 4/ ETAT D'AVANCEMENT DE THESE DE CHARLENE THEODORE

**Sujet de thèse :** « QVTC et sens, conséquences sur l'engagement organisationnel, la performance individuelle et l'intention de rester dans l'entreprise dans un environnement néo-taylorien ». Sous la direction de Nathalie Commeiras (1ère inscription en thèse 2022)

**Résumé :** Avec l'évolution des attentes des clients et le développement des TIC et la crise sanitaire, de nouveaux canaux de distribution ont vu le jour. Le e-commerce, les drives, le « click and drive » connaissent aujourd'hui un succès notable auprès des consommateurs, créant de nouveaux métiers peu qualifiés (préparateurs de commande, employés drive, « feeders », « palettiseurs »). Leurs conditions de travail sont difficiles et dégradées. Récemment, les travaux de Gautié et al. (2020) révèlent que ces « personnels drive » évoluent dans un environnement de travail proche du taylorisme, appelé **néo-taylorien** (travail routinier, répétitif, intensité du travail, pression aux objectifs, cadence, port de charge etc.).

En outre, avec l'explosion des outils numériques et des bases de données, le travail est codifié et standardisé, l'obligation de reporting alimente un management par les chiffres (fixation d'objectifs quantitatifs, évaluation du travail chiffrée), destructeur de sens au travail et source de mal-être au travail. Cette course effrénée aux chiffres est encore plus marquée dans le secteur de la grande distribution et dans les drives. Couplée à des conditions de travail difficiles, elle provoque du mal-être au travail et des taux de démission élevés, notamment dans les drives de la grande distribution alimentaire (de l'ordre de 45 % selon des résultats d'enquêtes récentes).

A la lecture de la littérature, des résultats de recherche récentes, attestent que les conditions de travail et le bien-être au travail ont des incidences sur performance au travail et **l'intention de rester dans l'organisation** (Nande et Commeiras, 2022 ; Boudrias et al., 2021 ; Els et al., 2021 ; Bryson et al., 2017 ; Mansour et Commeiras, 2015). Dans la même lignée, de nombreux travaux analysent les effets des conditions de travail sur le stress au travail et l'épuisement professionnel. Cependant rares sont ceux qui s'intéressent à la **QVTC** et au **sens du travail**, et à leurs incidences sur la **performance** au travail et l'intention de quitter l'organisation. Il est à noter que la grande distribution, le e-commerce et les drives sont peu investigués.

Depuis une dizaine d'années, sous la pression coercitive légale (ANI 2013, 2020), la qualité de vie au travail (QVT), appelée depuis l'ANI de décembre 2020 QVTC (qualité de vie et conditions de travail) préoccupe les praticiens (ANACT), les managers et les chercheurs. Il



s'agit de construire de nouvelles relations de travail et de dépasser la problématique des risques psychosociaux pour aller vers un management qui combine bien-être au travail et performance. Ce changement d'acronyme permet de rappeler aux organisations que la **QVT provient de l'amélioration des conditions de travail**. Les drives et plus largement les environnements de travail 'néo-tayloriens' ne sont pas épargnés.

Se pose alors la question suivante : comment améliorer la QVTC dans un contexte de travail 'néo-taylorien' ? la QVTC a-t-elle un impact sur l'engagement organisationnel des employés drive ? leur performance au travail ? et leur intention de rester dans l'entreprise ? Rappelons que la définition de la QVTC n'est pas encore stabilisée. Pour Swamy et al. (2015), elle est constituée de neuf dimensions (environnement de travail, la culture et le climat organisationnel, les relations de travail, la formation et le développement des compétences, la rémunération et autres formes de récompenses, la satisfaction au travail etc.). Les travaux de Commeiras, Eggieckx et Georgescu (2019) révèlent qu'il est important d'ajouter une septième dimension à la définition de la QVTC, le sens au travail (Morin, 2010).

Pour éclairer ces questionnements de recherche, différents ancrages théoriques pourraient être retenus tels que la théorie de l'autodétermination de Deci et Ryan (1985, 2000, 2008), le modèle JDR (Job Demands-Resources) de Demerouti et Bakker (2001, 2007, 2011) ou encore la théorie d'Hirschmann (1970), « Exit, Voice and Loyalty ». Les terrains d'études envisagés sont les drives. La population étudiée serait les employés drives (emplois peu qualifiés). Ces personnels préparent les commandes passées en ligne par les clients en suivant un cheminement prévu informatiquement via un terminal portatif et l'amènent dans la zone d'attente de livraison.

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