

Réunion équipe de recherche RH- Laboratoire MRM

PAR ORDRE ALPHABETIQUE

Présent(e)s	<p>Équipe de l'Université de Montpellier Enseignants-chercheurs : Nathalie Commeiras, Claude Fabre, Florence Loose, Anne Loubès, Pierre Loup, Florence Nande, Audrey Rivière, Autcharaporn Somsing Docteurs associés : Stéphanie Bouchet, Dominique Lecerf Doctorants : Narcisse Badiata, Houyam Boudaouine, Kenza Belmoëiti, Laurent Castrec, Ophélie Labelle, Charlène Théodore,</p> <p>Équipe de l'Université de Sherbrooke (en visio) Enseignants chercheurs : Geneviève Robert-Huot Doctorants : Martine Désir</p>
Excusé(e)s	<p>Enseignants-chercheurs : Sylvie Rascol-Boutard, Najoua Tahri Doctorants : Romain Bounekir, Anne Valérie Crespo, Aurélia El Yacoubi, Annabelle Helwani</p>
Objet	Compte-rendu de réunion du 26 janvier 2023
Date de création	26 janvier 2023 par Houyam Boudaouine
Dernière modification	29 janvier 2023 par Houyam Boudaouine

Ordre du jour de la réunion :

- 1/ Ouverture de la réunion
- 2/ Préparation du bilan d'activité 2022 et mise à jour de l'annuaire MRM
- 3/ Rappel du calendrier des réunions de l'équipe de recherche RH-MRM
- 4/ Seconde pré-soutenance de Kenza Belmoëiti
- 5/ Avancées de l'article de Dominique Lecerf (avec François Grima)
- 6/ Revue systématique de la littérature de Martine Désir (DBA Université de Sherbrooke)
- 7/ Informations diverses

<ul style="list-style-type: none"> ● 1/ OUVERTURE DE LA REUNION

- Anne Loubès ouvre la réunion en adressant tous ses vœux à l'ensemble des membres de l'équipe RH et remercie Narcisse BADIATA, doctorant résidant au Congo, pour sa présence.
(Narcisse Badiata - Thèse préparée : « La gestion des risques psychosociaux pour le bien-être au travail ». Sous la direction de Sylvie Rascol-Boutard et de Laurence Dreyfuss, co-encadrante)
- Anne Loubès et Nathalie Commeiras félicitent Stéphanie Bouchet pour sa soutenance de thèse réalisée le 4 janvier 2023 *(Stéphanie Bouchet - Thèse soutenue : " L'apport des espaces de coworking pour l'apprentissage entre pairs et le bien-être au travail. Une lecture par la Théorie de la conservation des ressources ". Sous la direction d'Anne Loubès et de Nathalie Commeiras).*

• **2/ PREPARATION DU BILAN D'ACTIVITE 2022 ET MISE A JOUR DE L'ANNUAIRE MRM**

2.1 : Préparation du bilan d'activité 2022

Les membres de l'équipe de recherche RH sont invités à remettre par mail le document "publications 2022" aux responsables de l'équipe RH-MRM et au secrétariat (Houyam et Charlène), avant le 31 janvier 2023 pour une mutualisation dans les délais.

Modèle du document à remplir :

https://docs.google.com/document/d/1f5QgrhaXQEuzMfYdPaFqwb0lwWIht5kR/edit?usp=share_link&oid=106915322240954282467&rtpof=true&sd=true

2.2 : Mise à jour de l'annuaire MRM à janvier 2023

Les membres permanents et les doctorants sont priés de remplir le questionnaire suivant :

<https://forms.gle/Pr4irkiRB37doJsZ6>

• **3/ RAPPEL DU CALENDRIER DES REUNIONS DE L'EQUIPE DE RECHERCHE RH-MRM**

Le calendrier des réunions de l'équipe RH-MRM (jusqu'à juillet 2023) est disponible via ce lien. Les membres sont priés de le consulter régulièrement afin de se tenir informés des ordres du jour et des salles attribuées :

https://docs.google.com/spreadsheets/d/1_eKl1cuX_-T5l7l6W8rd9rjsLedEGnJW9T0NxZnk24/edit?usp=sharing

• **4/ SECONDE PRE SOUTENANCE DE THESE DE KENZA BELMOEITI**

1. Seconde pré-soutenance de Kenza BELMOEITI : (Soutenance prévue le 23 mars 2023 à 9h à l'IAE)

Titre : " Identification des facteurs clés de succès de la transmission intergénérationnelle des compétences individuelles : Une étude dans le secteur numérique en France" (sous la direction de Nathalie Commeiras et Sylvie Rascol-Boutard)

Résumé : La présence de quatre générations, les baby-boomers, les générations X, Y et Z au sein de l'entreprise représente aujourd'hui un grand challenge pour les managers, les responsables des ressources humaines ainsi que pour l'ensemble du personnel pour bien gérer cette situation et en bénéficier. Le but de notre travail de recherche est d'analyser la transmission des compétences entre les différentes générations en tenant compte d'un ensemble d'interactions dont l'intergénérationnelle. Et en identifiant ses principales conditions de réussite et ses causes d'échec. Pour pouvoir répondre à notre problématique, nous optons pour une démarche qualitative.

2. Réflexions et questions des membres de l'équipe



• **5/ AVANCEES DE L'ARTICLE DE DOMINIQUE LECERF (AVEC FRANÇOIS GRIMA)**

1. Présentation des avancées du projet d'article de Dominique Lecerf avec François Grima (IRG Université Paris-Est Créteil) :

Titre : "Rôle (paradoxal) du soutien organisationnel dans la transition professionnelle à la baisse, du militaire vers la société civile"

Résumé : Le retour à la vie professionnelle civile du militaire français est adossé à un parcours type de reconversion. Les travaux de Sullivan et Al Ariss (2021) sur les transitions de carrière présentent une revue de littérature exhaustive qui pointe la part lacunaire réservée à l'étude des transitions descendantes. Cherchant à éclairer cette question, et considérant le soutien social (Cobe, 1976 ; Bavick, 2016) qui s'offre au militaire en voie de reconversion, nous observons la relation du soutien organisationnel au sentiment de descension professionnelle lors de la transition (Sargent, 2003). À travers une étude qualitative conduite en abduction auprès de 55 individus, nous interrogeons le soutien organisationnel aux limites de l'efficience de ses dispositifs. Nous observons que la recherche d'efficacité peut induire des effets délétères qui poussent le sortant vers l'adoption de stratégies pour s'accommoder d'une transition professionnelle à la baisse. La mise en lumière de quatre pics de vulnérabilité au long du parcours type de reconversion, permet, in fine, de proposer un modèle de relations entre les effets paradoxaux du soutien organisationnel et les stratégies de coping individuelles dans la descension professionnelle.

2. Réflexions et questions des membres de l'équipe

• **6/ REVUE SYSTEMATIQUE DE LA LITTERATURE DE MARTINE DESIR (DBA U. SHERBROOKE)**

1. Présentation de l'état d'avancement des travaux de thèse de Martine Désir (DBA, Université Sherbrooke) :

Titre : "La capacité à changer du destinataire : un levier au succès du changement" - **Revue systématique de la littérature**

Résumé : L'amélioration de la capacité à changer des destinataires (CCD) pourrait constituer une clé lors de la conduite de changement. Cela dit, la CCD peut référer à différentes réalités, si bien que ses dimensions et les leviers pouvant la promouvoir restent confus. Pour outiller les gestionnaires dans leur conduite de changements, une carte conceptuelle a été développée à partir d'une recension systématique de la littérature sur la CCD dans les bases de données suivantes : ABI/INFORM, APA PsynInfo et Business Source complete. Une liste de 69 articles a permis de générer une carte conceptuelle clarifiant trois dimensions de la capacité à changer (l'ouverture au changement et l'engagement envers le changement et le soutien comportemental au changement). Ces trois dimensions représenteraient un continuum de l'évolution de réactions positives du destinataire au changement. Quatre leviers (information, communication, soutien et participation) qui semblent évoluer le long du continuum des dimensions de la CCD, sont utilisés pour promouvoir les différentes dimensions de la CCD.

2. Réflexions et questions des membres de l'équipe

● 7/ INFORMATIONS DIVERSES

34° congrès AGRH (CORTE - AJACCIO) 25,26,27 OCTOBRE 2023 :

https://drive.google.com/file/d/1itKvq1Lu2G9b_7_fl-YBFFf8N9wS3OX/view?usp=share_link

- Date limite de dépôt des communications : Vendredi 31 Mars 2023
- Date limite de dépôt des études de cas : Vendredi 16 juin 2023
- Date limite de dépôt des propositions de communications à un atelier doctoral et des projets de symposiums : Vendredi 9 juin 2023

3 Juillet 2023 - 4ème Journée de recherche du GRT-AGRH Santé et Sécurité au Travail : « Mutations du travail : quels effets sur la santé des personnels ? ».

https://drive.google.com/file/d/18TRfhJDeRm-dK_yYhBEh01tPUGUvrLAW/view?usp=share_link

- En collaboration avec le [Laboratoire Coactis](#) – [Université Lumière Lyon 2](#)
- Comité d'organisation : Pascal MOULETTE, IUT/Université de Lyon 2
- 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

Ouverture des collaborations :

Il est rappelé que les collaborations sont l'essence du travail d'équipe de recherche et peuvent prendre différentes formes :

- Assister aux soutenances de thèse des membres de l'équipe, du laboratoire ou de l'école doctorale,
- Intégrer un GRT thématique de l'AGRH,
- Échanger entre doctorants et enseignants-chercheurs (y compris dans le champ informel),
- Développer des collaborations entre doctorants de l'université de Sherbrooke.
- Participer aux réunions interdisciplinaires MRM,
- Participer aux "Café MRM" pour les doctorants (prochain fin mars).

Anne Loubès

Professeur des Universités

Responsable du groupe de recherche Ressources Humaines/MRM

CR réunion du 26 janvier 2023 – Équipe de recherche RH - Laboratoire MRM

