

Réunion GROUPE DE RECHERCHE RH-MRM

Jeudi 15 Septembre 2022

Présent(e)s	<p>Enseignants-chercheurs : Anne Loubès, Najoua Tahri, Claude Fabre, Nathalie Commieras, Sylvie Rascol-Boutard, Autcharaporn Somsing, Florence Loose, Florence Nande.</p> <p>Doctorants : Kenza Belmoeiti, Laurent Castrec, Houyam Boudaouine, Charlène Théodore, Ophélie Labelle, Aurélia El Yacoubi, Anabelle Helwani</p> <p>Docteurs : Dominique Lecerf.</p>
Excusé(e)s	Véronique Csanyi-Virag, Maryline Bourdil, Isabelle Bories-Azeau, Pierre Loup, Milton Arce-Frias, Stéphanie Bouchet.
Objet	Compte-rendu de réunion du 15 Septembre 2022
Date de création	20 Septembre 2022 par Florence Nande
Date de dernière modification	

Ordre du jour de la réunion :

- Présentation rapide des membres du groupe
- Points divers
- Présentation des nouveaux projets doctoraux



PRESENTATION RAPIDE DES MEMBRES DU GROUPE

Un tour de table permet une présentation rapide de chacun des membres et de leur projet de recherche en cours.

Deux financements de contrats doctoraux ont été obtenus cette année pour le groupe RH.

Nous souhaitons la bienvenue aux quatre nouvelles doctorantes du groupe :

-Aurélia El Yacoubi, sous la direction de Sylvie Rascol-Boutard (Pôle emploi).

-Charlène Théodore, sous la direction de Nathalie Commeiras (contrat doctoral UM).

-Houyam Boudaouine, sous la direction d'Anne Loubès et Florence Loose (contrat doctoral UM).

-Ophélie Labelle, sous la direction de Sylvie Rascol-Boutard et Laurence Dreyfus (Fonction publique hospitalière).

Nous félicitons également Florence Nande pour son poste de maître de conférences à l'Université de Montpellier (IUT de Montpellier-Sète, département GEA / groupe RH, MRM).

POINTS DIVERS

❖ Rappel fonctionnement des réunions

Une réunion du groupe de recherche est organisée chaque six semaines en privilégiant le présentiel. La présence aux réunions pour les doctorants du groupe est obligatoire.

❖ Ouvrage collectif

Une distribution d'exemplaires de l'ouvrage collectif est organisée. Nathalie Commeiras indique à cette occasion que la candidature à la labellisation FNEGE 2023 dans la catégorie recherche a été effectuée (réponse en Février 2023).

❖ Congrès AGRH Brest

Comme vous le savez, le 33ème Congrès de l'AGRH aura lieu à Brest du 19 au 21 Octobre 2022. A cette occasion, un symposium sur le sens au travail est animé par Nathalie Commeiras et Anne Loubès et auquel participeront plusieurs membres du groupe. Les échanges s'organiseront autour des différents regards abordés dans l'ouvrage collectif. Pour rappel, le groupe RH finance uniquement les déplacements et l'hébergement des personnes qui communiquent (le budget du groupe est restreint et inférieur à 6000 euros par an).

❖ **Partenariat Sherbrooke - Université de Montpellier**

Dans la continuité des échanges amorcés en 2019 avec l'équipe de recherche en Gestion de la santé organisationnelle, pilotée par Mme Lise Desmarais de l'Université de Sherbrooke, un atelier a été organisé en juin lors des rencontres organisées sur Montpellier. Pour continuer dans cette dynamique, une nouvelle séance de travail est prévue entre l'équipe RH et l'équipe de Lise Desmarais. Cette réunion aura lieu en visio le jeudi 22 Septembre de 15 heures à 16 heures 30.

❖ **Informations sur le laboratoire**

A aujourd'hui, une proposition de création d'un nouveau laboratoire en gestion, avec deux tutelles principales (Université de Montpellier et Montpellier Business School) a été déposée à la commission recherche de l'Université de Montpellier. Si cela est validé, s'en suivra un passage au conseil d'administration. Dans le cas où cette création serait effective, les enseignants-chercheurs de MRM auront à choisir leur affectation entre les deux laboratoires existants. Les doctorants seront dépendants du choix de leur directeur/trice. Cependant, il n'y aura pas de changement au niveau de l'école doctorale (une seule comme maintenant).

PRESENTATION NOUVEAUX PROJETS DOCTORAUX

❖ **Aurélia El Yacoubi, sous la direction de Sylvie Rascol-Boutard, « La reconversion professionnelle : le cas de la génération Y ».**

Ce travail de recherche vise à comprendre la modification du comportement des actifs de la génération Y face à l'emploi en France, notamment par l'analyse des facteurs décisionnels d'une démarche de reconversion professionnelle. Elle vise également à comprendre comment cette génération parvient à réussir son projet de reconversion grâce à l'analyse des méthodes utilisées ainsi que des facteurs de réussites ou d'échecs.

❖ **Charlène Théodore, sous la direction de Nathalie Commeiras, « QVTC et sens, conséquences sur l'engagement organisationnel, la performance individuelle et l'intention de rester dans l'entreprise dans un environnement néo-taylorien ».**

Lors d'une immersion de deux ans dans un drive « Auchan », dans le cadre d'un cursus de master en management stratégique de la distribution, une problématique sur la QVTC et le sens au travail dans l'environnement néo-taylorien a été soulevée. Alors que nous sommes témoins d'un changement de paradigme sur la relation que les employés

entretiennent avec leur travail, les conséquences de la QVTC et du sens du/au travail sur l'engagement organisationnel, la performance individuelle et l'intention de démissionner dans un environnement régi par les pratiques de l'OST ne semblent pas encore avoir été traitées. Nous étudierons ainsi l'influence que ces variables génèrent sur les comportements des salariés de ces activités qui privilégient la stratégie par les coûts, par l'observation d'indicateurs rationnels (KPI), par la planification, le contrôle et par la récompense/Punition.

❖ **Houyam Boudaouine, sous la direction d'Anne Loubès et Florence Loose, « Bien-être et sens du/au travail pour les salariés occupant des emplois discrédités par la société : Le cas des « sales boulots »**

Alors que certaines catégories de salariés ou employés ont déjà fait l'objet de recherches approfondies en gestion des ressources humaines sur le bien-être et le sens dans leur travail (e.g., personnel soignant, Commeiras, Rivière & Bourdil, 2022), d'autres ont été largement ignorées. C'est particulièrement le cas des personnes exerçant ce que l'on appelle communément de « sales boulots [...] ». Très peu de travaux en sciences de gestion se sont intéressés à ces métiers peu qualifiés mais essentiels, à ces salariés stigmatisés et invisibles tant au travail que dans le débat public. En outre, ces recherches ont essentiellement porté sur les aspects liés à la précarité, aux faibles rémunérations, à la pénibilité et aux risques physiques, ou encore aux horaires et aux cadences inconfortables qui sont le lot de ces emplois. Pourtant, au-delà de tous ces inconvénients, de réelles réflexions sont à présent à mener sur le bien-être psychologique et le sens au/du travail de ces salariés, trop longtemps négligés y compris dans le domaine de la recherche.

❖ **Ophélie Labelle, sous la direction de Sylvie Rascol-Boutard et Laurence Dreyfus, « Les réseaux d'acteurs et leur contribution à la performance hospitalière »**

Il s'agira d'interroger les notions de « performance dans le secteur public », de « réseaux d'acteurs » (en prenant en compte l'ensemble des parties prenantes : patient.e.s, professionnel.le.s médicaux et non médicaux, famille, aidants, ...), afin de définir en quoi ces réseaux d'acteurs contribuent à la performance hospitalière. Les travaux se feront à travers les unités de prise en charge des femmes victimes de violences ce qui permettra de questionner la place de la médecine sociale dans une institution ultra-technique et où le soin est standardisé et normalisé.

Prochaine réunion du groupe RH :

La prochaine réunion aura lieu **le jeudi 27 Octobre de 14h à 16h30**. Un appel à candidature pour présenter vos travaux est ouvert. N'hésitez pas à vous positionner auprès de Stéphanie.

Je vous remercie pour votre implication,

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