

Réunion équipe de recherche RH

Jeudi 1er juin 2023 - Salle de réunion Laboratoire MRM

PAR ORDRE ALPHABETIQUE DE NOM

Présent(e)s	Enseignants-chercheurs : Claude Fabre, Florence Loose, Anne Loubès, Sylvie Rascol-Boutard, Dominique Lecerf Associés : Kenza Belmoeiti Doctorants : Aurélia El Yacoubi, Charlène Théodore, Ophélie Labelle
En Visio	Enseignants chercheurs : Associés : Doctorants : Narcisse Badiata
Excusé(e)s	Enseignants-chercheurs : Stephanie Bouchet
Objet	Compte-rendu de réunion du 1er juin 2023
Date de création	24 avril 2023 par Houyam Boudaouine
Dernière modification	15 juin par Charlène Théodore

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. **État d'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)
3. **État d'avancement** de thèse d'Ophélie Labelle : « Réseaux d'acteurs et performance hospitalière : construction de commun. Étude de cas sur la prise en charge à l'hôpital des femmes victimes de violences - Sous la direction de Sylvie Rascol-Boutard et Laurence Dreyfuss (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 :

Les CSI auront lieu en présentiel le jeudi 6 juillet dans les locaux d'MRM.

- Rappel des modalités des sept CSI : Bien se renseigner et télécharger les documents sur l'espace ADUM pour les doctorants. Bien préparer le document, l'important est de montrer ce qui a été produit au cours de l'année écoulée et de préciser le programme de recherche à venir.
- A la rentrée accueil de Julien Viguié nouveau doctorant sur le sujet suivant : Les Groupements d'Employeurs, un dispositif des politiques emploi des territoires, par l'animation du Dialogue Social Territorial (direction Anne Loubès et Isabelle Borjes-Azeau)
- Démission de Laurent Castrec, doctorant en FC.

- Dans le cadre de la promotion de l'ouvrage sur le sens au travail, participation à une table ronde lors de la rencontre des Entrepreneurs de France Montpellier qui se tiendra le 7 septembre prochain.
- *Rappel de l'importance de participer à la journée du labo à Perpignan le 30 juin (navette disponible, départ de Sabine (station de tram))*
- *Proposition et terrain d'entente qui semblent se construire pour intégrer MBS à MRM sur la base d'une tutelle secondaire*

Projet sur l'ouvrage collectif : *Les paradoxes du sens au travail (titre provisoire)*.

Reprise de contact avec l'école de gestion, université de Sherbrooke (Canada) afin d'organiser une *journée de recherche avec Sherbrooke en juin 2024 sur cette thématique*.

Pour l'ouvrage et la journée de recherche :

Types d'articles attendus : Articles de recherche, études de cas, cas pédagogiques, pour favoriser les échanges et pérenniser la cohésion du groupe, bénéficiant de la force du collectif, porteur d'une dynamique positive (en co-écriture de préférence).

- ➔ Septembre 2023 : Communication sur cette journée
- ➔ Décembre 2023 : Propositions d'articles, thèmes
- ➔ Juin 2024 : Préparation de l'atelier avec Sherbrooke (Distanciel-présentiel)
- ➔ 2025 : Publication de l'ouvrage

Florence Loose :

- Collaboration « ouverte » avec Préventica (Santé, sécurité, bien-être au travail) (<https://www.preventica.com/>) : n'hésitez pas à soumettre vos propositions (Podcast, présentation de l'ouvrage collectif, webinaire, participation salon etc... Date limite fixée début septembre

Tableau récapitulatif :

▶ STEPHANIE BOUCHET	Interview (par ex. sur les questions suivantes : "le bureau est-il voué à disparaître ?" / "coworking, source de sens au travail ?")	A partir de fin juin 2023
▶ HOUYAM BOUDAOUINE	1) Podcast ou Interview sur le "nécessaire" sentiment d'utilité au travail (notamment pour les métiers invisibilisés et/ou stigmatisés qui sont pourtant foncièrement utiles) 2) Chroniques sur les observations ethnographiques de mon terrain (un "Vis ma vie d'éboueur", en version recherche RH)	Fin 2023
▶ OPHÉLIE LABELLE & HOUYAM BOUDAOUINE	Interview, Podcast ou Webinaire? Le militantisme syndical comme "voie" ou comme "voix" identitaire des "invisibles" ou des "boulots sales" à partir de données croisées entre les éboueurs et les aides-soignantes	Fin 2023
▶ CLAUDE FABRE	Webinaire sur le sens et le bien-être au travail Webinaire ou Interview sur l'ouvrage collectif (en petite équipe)	A partir de septembre 2023
▶ FLORENCE LOOSE	Conférence ou Table Ronde sur sens et bien-être au travail lors d'un salon <u>Preventica</u>	En 2024
▶ SALOUA ZGOULLI	Interview (thème à préciser : chapitre de l'ouvrage / reconversions professionnelles ou autre?)	
▶ NATHALIE COMMEIRAS	Webinaire, Table ronde lors d'un salon, Interview, Chroniques (sujets à définir)	A voir en septembre

Claude Fabre :

- Souhait de proposer quelque chose à Préventica avant l'été. Également une volonté de faire des choses en co-animation (ex : présentation de l'ouvrage, thématiques croisées, webinaire...). Grand maximum vingt minutes de présentation avec les axes, éléments de concepts, structure ergonomique etc... le reste est basé sur l'échange.
- Intention de recentrer le livre sur le travail et moins sur l'environnement, réfléchir sur l'objectif de l'ouvrage, sa vocation, réfléchir sur les problématiques de société.
- Comment nous positionnons nous par rapport à cela en tant que chercheur ?

➤ **2/ ETAT D'AVANCEMENT DE THESE D'AURELIA EL YACOUBI**

Sujet de thèse : 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 novembre 2022))

Résumé :

Mots-clés : reconversion professionnelle ; comportement des actifs ; qualité de vie au travail ; épanouissement professionnel ; changement professionnel ; accompagnement ; organisation ; démission silencieuse ; désengagement

Contexte : 34% de reconversions professionnelles en cours ou réalisées en 2021 en France, soit plus d'un actif sur trois. 14% envisagent une reconversion et 40% des actifs ne savent pas vers qui se tourner pour trouver de l'aide, de l'accompagnement ou des conseils pour orienter leur carrière. Les principales raisons évoquées des souhaits de reconversion professionnelle sont l'ennui, le manque de sens et la pression subie dans le poste actuel. Ces dernières années, les désirs de changement professionnel ne cessent d'augmenter, la reconversion professionnelle choisie apparaît donc comme un enjeu majeur pour les acteurs de l'emploi en France.

Problématique : L'enjeu de cette thèse est d'identifier les conséquences de l'accompagnement intra et extra-organisationnel sur la finalité du parcours de reconversion professionnelle de l'individu. L'analyse prend en compte les acteurs intra-organisation, comme la hiérarchie, les collègues de travail, les partenaires professionnels par exemple, et les acteurs extra-organisation, comme les organismes d'accompagnement, mais aussi les banques, les associations, le réseau amical, familial. Nous nous intéressons également à l'aspect du désengagement de l'individu envers son organisation ou envers son travail dans la phase amont d'un changement professionnel, que nous tentons de lier au concept de « démission silencieuse ». L'un des objectifs de cette recherche est de définir les causes de ce désengagement afin d'obtenir des pistes de réflexion quant à un réengagement possible au sein de l'organisation. Autrement dit, est-ce qu'un réengagement de l'individu envers son organisation ou travail est possible suite à la mise en place de stratégies RH ?

Cadre théorique : Les travaux académiques de Négroni C. (2013, 2015, 2019), Denave S.(2025), Masdonati J. (2019), Mazade O. (2023), Chevallier E. (2017), Grossetti M., Bessin M., Bidart C. (2010), Dozolme S., Ria L. (2015) ont apportés de nombreuses contributions sur les parcours de changement professionnel. Nous utiliserons les travaux déjà menés sur le sujet pour point de départ de notre recherche.

Gap : Il n'existe pas de travaux récents sous l'angle de l'accompagnement dans les parcours de reconversion professionnelle choisie, et peu de travaux sur les freins et leviers rencontrés dans ces parcours. Étonnamment, il n'existe pas de travaux sur les reconversions professionnelles

inabouties, ou qui n'ont pas menées au chemin initialement prévu. L'aspect de l'échec et ses causes seront également étudiés dans cette recherche.

Méthodologie : Nous avons fait le choix d'hybrider du terrain de recherche : analyse sitographique sur Tiktok + agences Pôle emploi départements 66 et 11 + visio-conférence. Nous avons utilisé une méthode de recherche qui se situe dans le cadre d'une analyse qualitative sous format d'entretien individuel, par le récit de vie de l'individu sous la thématique de la carrière. Le choix porté sur le type d'entretien est semi-dirigé avec une consigne de départ et une courte liste de thèmes établis au préalable. La consigne de départ se formalise comme suit : pouvez-vous me raconter votre parcours professionnel ? La liste de sujets prédéterminés fait référence aux facteurs décisionnels du changement de voie professionnelle, aux freins et leviers rencontrés dans le processus de reconversion et à l'accompagnement reçu lors du processus de reconversion, institutionnel, organisationnel, familial, amical et de l'impact de cet accompagnement, notamment lié à la réussite du projet. Les thèmes prédéterminés permettent une formulation des relances et garantissent que les thèmes importants seront abordés d'après la conceptualisation de recherche. Ils assurent également que le contenu des entretiens présente un certain degré d'homogénéité. Les entretiens sont menés avec des individus qui souhaitent effectuer une reconversion professionnelle, pour analyser l'aspect du désengagement, mais aussi des individus en cours de reconversion et des individus qui ont déjà vécus une reconversion professionnelle. Nous souhaitons également intégrer à notre recherche des individus qui ont échoué leur reconversion professionnelle, ou qui n'ont pas suivi le chemin prédestiné au départ. L'analyse sera longitudinale pour certains individus afin de définir une trajectoire de mesure. Concernant l'analyse que nous souhaitons mener du matériau récolté, nous envisageons un processus de recherche inductive avec un modèle itératif car l'analyse qualitative porte sur la compréhension et l'interprétation des sens. Notre travail d'analyse se fera avec le logiciel N'Vivo et un travail de codage sera mené. Le codage multithématique (Miles et Huberman, 1994) est envisagé. Une analyse quantitative est également envisagée pour vérifier les résultats de l'étude qualitative.

Premiers résultats : L'accompagnement dans les parcours de changement de voie professionnelle apparaît comme une question clé dans la finalité de ces parcours. En effet, les premiers résultats de l'étude de terrain mettent en exergue qu'il s'agit d'un élément important quand on doit analyser la réussite ou l'échec du projet selon l'individu.

Implications managériales : Dans le cadre des enjeux managériaux, il s'agira de mettre en évidence les facteurs de réussites d'un changement de voie professionnelle et déceler les freins rencontrés pour aider les acteurs de l'emploi dans la création ou la modification de dispositifs d'accompagnement des usagers.

Cette étude permettra également d'identifier les attentes des personnes en reconversion professionnelle. Ces éléments pourront être utilisés par les organisations afin d'anticiper et déceler les souhaits de reconversion professionnelle bien en amont du changement.

➤ 3/ ETAT D'AVANCEMENT DE THESE D'OPHELIE LABELLE

Sujet de thèse : : Réseau d'acteurs et performance hospitalière : construction d'un commun ?

Étude de cas sur la prise en charge des femmes victimes de violences

(Sous la direction de Sylvie Rascol-Boutard et Laurence Dreyfuss (1ère inscription en thèse 2022))

Résumé

Cette recherche est le prolongement de précédents travaux dans le cadre d'un Master en Intervention et Développement Social. Nous avons travaillé sur la déclinaison opérationnelle du référentiel de politique publique relatif à la lutte contre les violences faites aux femmes au sein de l'institution hospitalière. Nous avons mené ce travail au sein d'un Centre Hospitalier du sud de la France, proche de la frontière espagnole. Nous avons cherché à comprendre comment au sein des hôpitaux publics s'organisait la prise en charge des femmes victimes de violences et voir si les dispositifs mis en place étaient en adéquation avec les engagements politiques. En croisant les rapports officiels, les rapports parlementaires et des travaux de chercheurs avec des faits relatés et observations du terrain, nous avons mis en évidence le manque d'effectivité dans la prise en charge malgré des obligations incombant aux établissements de santé. Ces travaux ont permis de soulever trois contraintes ayant une incidence sur l'action publique, qui sont : le financement de l'unité/dispositif, l'organisation des services hospitaliers et notamment le lien avec les acteurs extérieurs et pour terminer un manque de définition commune de la construction de l'offre de soins.

Aujourd'hui notre travail veut aller plus loin. Au-delà de la compréhension concernant la déclinaison du dispositif de prise en charge à l'hôpital des femmes victimes de violences, **nous souhaitons pousser l'analyse de la performance de l'action collective, ou plutôt de l'efficacité de l'action envers les personnes concernées, les femmes victimes de violences, mais aussi envers les professionnels.** Autrement dit, **tenter de déterminer un autre mode de mesure de la performance, à partir de l'action collective réalisée avec l'ensemble des acteurs** concernées. Pour cela, nous partons de la définition de la Santé de l'Organisation Mondiale de la Santé qui suit :

Extrait n°1 : Charte de Ottawa, 21 novembre 1986

*« La promotion de la santé a pour but de donner aux individus davantage de maîtrise de leur propre santé et davantage de moyens de l'améliorer. Pour parvenir à un état de complet bien-être physique, mental et social, l'individu, ou le groupe, doit pouvoir identifier et réaliser ses ambitions, satisfaire ses besoins et évoluer avec son milieu ou s'y adapter. **La santé est donc perçue comme une ressource de la vie quotidienne, et non comme le but de la vie ; c'est un concept positif mettant l'accent sur les ressources sociales et personnelles, et sur les capacités physiques.** La promotion de la santé ne relève donc pas seulement du secteur de la santé : elle ne se borne pas seulement à préconiser l'adoption de modes de vie qui favorisent la bonne santé ; son ambition est le bien-être complet de l'individu ».*

La notion « *donner (...) davantage de maîtrise de leur propre santé* », peut nous questionner sur les conditions et moyens de mise en œuvre. Ici, il est essentiellement question de donner toutes manœuvres à l'individu, c'est à dire, de lui donner du pouvoir d'agir¹. Aussi nous pourrions questionner dans cette recherche en quoi et comment les dispositifs de prise en charge des femmes victimes de violences sont mis à disposition des personnes concernées². Également la référence à une « *ressource de la vie quotidienne* », en référence à la santé. Ce sera un des éléments fondamentaux de nos travaux considérant la santé comme étant un commun social (Defalvard, 2017). Nous partirons

donc du postulat que la prise en charge des femmes victimes de violences relève de la santé, au sens de l'OMS, soit d'un commun social.

En France, les questions de santé, prenant en compte un accompagnement médico-social sont essentiellement portées par le milieu médical et l'hôpital public (exemple des Permanences d'Accès aux Soins de Santé, Duvoux & Vezinat, 2022). Cependant bien souvent il est réalisé par l'action de plusieurs acteurs œuvrant sur le territoire, notamment associatif.

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