

## Réunion équipe de recherche RH-MRM du Jeudi 04 février 2024

Présent(e)s	<b>Enseignants-chercheurs permanents</b> : Stéphanie Bouchet, Autcharaporn Somsing, Saloua Zgoulli, Anne Loubès, Claude Fabre, Florence Nande, Sylvie Rascol-Boutard. <b>Docteurs permanents</b> : <b>Doctorants</b> : Ophélie Labelle, Houyam Boudaouine, Charlène Théodore, Narcisse Badiata, <b>Enseignants-chercheurs associés</b> : Véronique Csanyi- Virag, Isabelle Bories-Azeau, Audrey Rivière <b>Invités</b> : Magali Angosto
Excusé(e)s	<b>Enseignants-chercheurs</b> : Nathalie Commeiras, Pierre Loup, Florence Loose, Anne Valérie Crespo, Najoua Tahri <b>Doctorants</b> : Kenza Belmoeiti, Annabelle Helwani, Aurélia Yacoubi, Julien Viguier,
Objet	Compte-rendu de réunion du 04 avril 2024
Date de création	04 avril 2024 par Charlène Théodore
Dernière modification	02 mai 2024 par Charlène Théodore

### Ouverture de la réunion

- La journée annuelle de recherche du laboratoire MRM se tiendra au Mas du Courant à Lattes le vendredi 28 juin, de 09h00 à 16h00. Le thème abordera les réflexions sur les impacts écologiques, environnementaux et sociétaux des recherches menées au laboratoire MRM.
- Sept communications AGRH seront présentées lors du congrès de Barcelone.
- S'il y a des doctorant(e)s intéressé(e)s, un poste d'ATER à Béziers est disponible, veuillez contacter Sylvie Rascol-Boutard pour plus d'informations (sylvie.rascol-boutard@umontpellier.fr). D'autres postes sont également disponibles (MCF, ATE, PRAD, PR...).
- Un partenariat est en cours de développement avec l'armée de terre, en collaboration avec Ana de Lima, afin de travailler sur des thématiques RH telles que la fidélisation, l'attractivité et la qualité de vie au travail.
- Nathalie Commeiras et Pierre Loup prévoient de proposer un sujet en vue de l'obtention d'un contrat doctoral pour l'année prochaine.
- Claude Fabre informe qu'un programme de recherche est en cours avec Denis Cristol ; une enquête LinkedIn a été lancée sur la qualité de vie et les conditions de travail, dans le but de traiter de manière transversale les aspects corporels et mentaux.
- Félicitations à Anne-Valérie Crespo pour le 1<sup>er</sup> prix de thèse de l'ADERSE (Association pour l'Enseignement et la Recherche en RSE).

### Ordre du jour

1. Etat avancement de Narcisse Badiata « L'apport des outils de gestion à la prévention des risques psychosociaux pour le bien-être au travail. Le cas d'une entreprise multinationale dans le domaine de l'agroalimentaire en République du Congo » Sous la direction de Sylvie Rascol-Boutard et de Laurence Dreyfuss, co-encadrante (1ère inscription en thèse 2018)
2. Etat avancement 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 de Laurence Dreyfuss, co-encadrante (1ère inscription en thèse 2022)
3. Planning des prochaines réunions
4. Ordre du jour de la prochaine réunion

<b>1. Etat avancement de Narcisse Badiata « L'apport des outils de gestion à la prévention des risques psychosociaux pour le bien-être au travail. Le cas d'une entreprise multinationale dans le domaine de l'agroalimentaire en République du Congo »</b>
---

Les approches conventionnelles de la santé et sécurité au travail (SST) et de la gestion des risques montrent rapidement leurs limites face aux risques psychosociaux (RPS) : elles ont des difficultés à les appréhender. Cette situation appelle au développement de nouveaux outils (Vuattoux, 2016).

Dans ce contexte, les organisations en Occident déploient les outils de gestion (DUERP, commission santé et sécurité, etc.) afin de gérer des situations de RPS (Beau, 2022 ; Vuattoux, 2020 ; Chakor, 2020). En Afrique et notamment en République du Congo, les outils sont accessibles conceptuellement ; ils existent et pourtant, ils semblent moins adaptés pour cette nouvelle famille de risques. De plus, peu d'études leur sont consacrées ; les pouvoirs publics et les dirigeants d'entreprises ne semblent toujours pas résolus à lutter contre ces derniers en contexte organisationnel. Face à la gravité et la généralisation du phénomène, il est urgent de procéder à des recherches pour mieux comprendre les facteurs qui déterminent ces fléaux afin d'y apporter des solutions adéquates.

En partant de l'étude de cas d'une entreprise multinationale dans le domaine de l'agroalimentaire au Congo, cette thèse répond à la question : « comment les outils de gestion des risques psychosociaux en milieu professionnel congolais, participent de la prévention des risques psychosociaux pour le bien-être au travail ? »

La méthodologie générale de notre recherche suit une démarche abductive. Les données collectées sont de nature qualitative (entretiens, prises de notes pour donner suite aux observations faites, documents internes, conversations régulières et informelles avec les acteurs clé). Leur traitement fait l'objet d'une analyse lexicale et une analyse thématique. Les premières conclusions de l'analyse thématique montrent que le risque psychosocial vécu par les managers de proximité et les employés en période de mutation organisationnelle pourrait s'expliquer par les facteurs liés à l'organisation du travail, puis les facteurs sociaux, mais aussi par le contexte dans lequel le travail se déroule. De plus, ce phénomène de RPS se traduit par des manifestations diverses (comportementales, émotionnelles et physiopathologiques) qui affectent le bien-être de ces employés. Cet état de perturbation psychologique amène les acteurs organisationnels clés à valoriser divers outils de gestion (par exemple, le document unique, le CHSCT, et l'action syndicale) et

stratégies d'ajustement de nature diverses (tels que : la méditation, le soutien social et les pratiques traditionnelles) afin d'assurer leur bien-être au travail et l'efficacité de l'organisation qui les emploient. Les difficultés à appréhender cette nouvelle famille de risques nous ont permis de développer un modèle de gestion des RPS, basé sur le concept de ressources (contextuelles et individuelles), dans lequel l'outil pourrait être utilisé pour créer des espaces de discussion dédiés aux risques psychosociaux. Dans de tels espaces de discussion, la possibilité de dire et d'entendre une parole sur l'activité réelle et les modes d'organisation effective du travail contribue au développement des ressources individuelles (auto-efficacité, pouvoir d'agir, identité

Professionnelle) avec les conséquences du bien-être au travail tourné vers le concept hédonique (Diener, 1984 ; Achille, 2003) et eudémonique (Ryff, 1995 ; Ryan et Deci, 2001). L'étude se veut, ainsi, une contrition liminaire à un futur contrôle de gestion des RPS, appelé à devenir le fondement de politiques de prévention en amont des effets sur la santé des salariés en contexte congolais. Cette recherche présente néanmoins quelques limites. D'une part, la méthode qualitative valorisée dans cette étude présente habituellement un risque de subjectivité de la part de la personne interrogée et/ou de l'interviewer, et d'autre part une généralisation difficile des résultats (Yin, 2013).

**2. Etat avancement 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 de Laurence Dreyfuss, co-encadrante (1ère inscription en thèse 2022)**

À travers l'analyse de réseaux d'acteurs de prise en charge des femmes victimes de violences, nous interrogerons les modalités d'actions pour la construction de bien commun. À travers le contexte de l'hôpital public, lieu de réformes successives, nous chercherons à voir si les réseaux peuvent être un gage d'efficacité pour permettre l'accompagnement et la prise en charge des femmes concernées. Cette prise en charge, pilotée par l'hôpital, qui mêle de nombreux acteurs, est une porte d'entrée pour analyser les changements organisationnels en cours au sein de l'hôpital mais aussi concernant la reconfiguration des acteurs sur le territoire.

### 3. Calendrier des Réunions RH

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

### 4. Ordre du jour de la prochaine réunion du 23 Mai 2024

Etat d'avancement d'ANNABELLE HELWANI « Comment construire et opérationnaliser une raison d'être d'entreprise responsable, source de création de sens et de valeur partagée pour ses parties prenantes ? » Sous la direction d'Anne Loubès et de Magalie Marais (1ère inscription en thèse 2021)
Etat d'avancement de CHARLENE THEODORE « Bien-être et QVCT ; influence sur l'engagement et l'intention de rester des salariés dans les secteurs néo-taylorien : Le cas des drives alimentaires. » Sous la direction de Nathalie Commeiras (1ère inscription en thèse 2022)

Etat d'avancement de JULIEN VIGUIER "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 (Thèse CIFRE janvier 2024)

Anne Loubès et Claude Fabre

---