

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

Présent(e)s	<b>Enseignants-chercheurs permanents</b> : Anne Loubès, Claude Fabre, Florence Nande, Sylvie Rascol-Boutard, Florence Loose, Nathalie Commeiras <b>Enseignants-chercheurs associés</b> : Audrey Rivière <b>Docteurs permanents</b> : Dominique Lecerf <b>Docteurs invités</b> : Véronique Csanyi- Virag <b>Doctorants</b> : Ophélie Labelle, Annabelle Helwawi, Charlène Théodore, Aurélia Yacoubi, Julien Viguié <b>Doctorants invités</b> : Magali Angosto
Excusé(e)s	<b>Enseignants-chercheurs</b> : Pierre Loup, Najoua Tahri, Stéphanie Bouchet, Autcharaporn Somsing, Saloua Zgoulli <b>Docteurs</b> : Anne Valérie Crespo, Kenza Belmoeiti <b>Doctorants</b> : Houyam Boudaouine
Objet	Compte-rendu de réunion du 04 Juillet 2024
Date de création	04 juillet 2024 par Charlène Théodore
Dernière modification	15 juillet 2024 par Charlène Théodore

### Ouverture de la réunion

Anne Loubès ouvre la réunion en abordant les sujets suivants :

- Gilles N'Goala nous informe qu'il sera nécessaire d'organiser des élections pour le conseil du laboratoire dans le cadre d'un renouvellement pour deux ans. La date potentielle est prévue autour du 10 mars 2025.
- Concernant le budget, la date de remise des fonds des équipes et axes du pot commun MRM a été fixée au 12 octobre.
- Une nouvelle vague d'accréditation HCERES sera amorcée dès la rentrée.
- Retour des communications : six communications ont été retenues pour le congrès de l'AGRH à Barcelone. Afin d'avoir une visibilité sur le budget, il faudrait rapidement constituer la liste des participant et envisager un budget par participant.
- Point sur la journée laboratoire sur le thème de « la transition écologique » : Environ 70 personnes étaient présentes. La matinée a été consacrée à l'impact écologique du laboratoire, soulignant ainsi l'engagement de l'université dans la transition écologique. Un recensement des unités d'enseignement vertes ainsi que des enseignants intéressés à s'impliquer dans ces unités ou des projets a été réalisé. Nous encourageons également les étudiants à présenter des projets démontrant leur engagement sociétal, pour une évaluation par les comités.
- Le colloque PMP, organisé par l'Association Politiques & Management Publics, se tiendra début juillet à l'université de Poitiers. Le thème de l'année prochaine sera "Management public des territoires et territoires du management public".

- Le 15 mai 2025 à Aix-en-Provence : 4ème journée de recherche du réseau qualité de vie au travail dans les organisations de santé. Communication ou poster, inscription gratuite.
- Nous avons décidé de reporter le moment convivial prévu après la réunion du 4 juillet 2024 au jeudi 19 septembre 2024, après la première réunion de l'année du groupe RH.
- 

### Ordre du jour

1. Etat d'avancement d'ANNABELLE HELWANI « Raison d'être, parties prenantes, responsabilité sociale des organisations, opérationnalisation, création de sens, entreprise responsable, valeur partagée » Sous la direction d'Anne Loubès et de Magalie Marais (Thèse en Formation continue : 1ère inscription en thèse 2021)
2. Etat d'avancement de JULIEN VIGUIER « Pour l'institutionnalisation de dispositifs de gestion des ressources humaines territoriales par l'innovation sociale : le cas des groupements d'employeurs » Sous la direction d'Anne Loubès et d'Isabelle Bories-Azeau (Thèse CIFRE - 1ère inscription en thèse : janvier 2024)
3. Planning des prochaines réunions
4. Point sur l'avancement de l'ouvrage du groupe sens et paradoxes.
5. Ordre du jour de la prochaine réunion

**1. État d'avancement d'Annabelle Helwani** « Raison d'être, parties prenantes, responsabilité sociale des organisations, opérationnalisation, création de sens, entreprise responsable, valeur partagée »

Le travail de recherche examine comment les entreprises peuvent construire et opérationnaliser une raison d'être responsable, créatrice de sens et de valeur partagée pour les parties prenantes. En lien avec les enjeux de reporting RSE (ESG et CSRD), il explore la définition et l'appropriation de la mission d'entreprise. Une étude de cas multiple a été menée, impliquant des entretiens semi-structurés avec des membres clés du groupe LA Concept, constitué de 7 entités indépendantes. Cette étude s'appuie sur le modèle théorique de Grimand (2012), qui considère les enjeux de l'appropriation d'outils de gestion sous divers angles : rationnel, socio-politique, cognitif et symbolique. Les résultats montrent des conditions de travail pernicieuses, source d'insoutenabilité du travail, et identifient des leviers d'action pour encourager des pratiques plus durables. Des recommandations managériales sont proposées pour améliorer la prise en charge des employés. La recherche met en évidence des attentes et questionnements sur les pratiques professionnelles, les choix de parties prenantes, et les implications managériales de la mise en œuvre d'une raison d'être. Elle souligne également l'importance de repenser la gouvernance et l'identité de l'entreprise. L'étude identifie la nécessité pour les entreprises de s'approprier une raison d'être pour naviguer les tensions entre performance et impact sociétal. Il propose des mesures pour rendre cette appropriation tangible et durable, en alignant les pratiques managériales et stratégiques avec les objectifs de développement durable.

## 2. État d'avancement de Julien Viguière « Comment les groupements d'employeurs (GE) innovent socialement en termes de gestion des emplois et des parcours professionnels sur leur territoires d'action ? »

Le cœur de métier des Groupements d'Employeurs (GE) consiste en la mutualisation des besoins en compétences, pour ses adhérents. Au-delà, dans une démarche de Gestion des Ressources Humaines Territoriale (GRHT), les GE sur leur territoires d'action organisent une compétence d'« employeurabilité » du territoire. En tant que tiers, à l'écoute de leurs salariés mis à disposition, des Très Petites Organisations (TPO) ou Petites et Moyennes Organisations (PMO) et des acteurs institutionnels, le Groupement d'Employeurs se positionne comme leader de la coopération pour co-construire des solutions innovantes qui répondent aux projets d'évolution professionnelle de ses salariés, aux besoins en compétences des structures entrepreneuriales et/ou associatives comme au projet de territoire porté par la collectivité de proximité. Cette posture de traducteur facilitateur du GE qui coordonne l'ensemble des besoins de ses parties prenantes participe à l'institutionnalisation de dispositifs de GRHT qui relèvent de l'innovation sociale de territoire. L'affirmation stratégique des Groupements d'Employeurs dans leurs rôles de leader de l'employeurabilité de territoire leur permettra de mieux identifier leurs externalités positives et de gagner en reconnaissance institutionnelle. La compétence d'« employeurabilité territoriale » incarnée par les GE peut devenir centrale dans la légitimation des GE par les pouvoirs publics (Etat, Région, Pôle d'Equilibre Territorial et Rural, Etablissements Publics de Coopération Intercommunale).

### 3. Calendrier des Réunions RH année 2024-2025

De 14h à 17h - Salle de réunion MRM - site Triolet – RDC Bâtiment 15

N°1	19 septembre 2024
N°2	Jeudi 17 octobre 2024
N°3	21 novembre 2024
N°4	12 décembre 2024
N°5	30 janvier 2025
N°6	13 mars 2025
N°7	10 avril 2025
N°8	22 mai 2025
N°9	3 juillet 2025

### 4. Point sur l'avancement de l'ouvrage du groupe sens et paradoxes.

- Les propositions de chapitres doivent être réceptionnées lors de la première semaine de novembre. Nous souhaitons mobiliser des évaluateurs en tandem : issus de l'équipe et hors université. L'équipe d'évaluateurs sera constituée en octobre 2025 et les évaluations devront être rendues pour début ou fin décembre. Les retours des évaluations sont attendus pour début janvier, et la rédaction de la conclusion est prévue pour fin janvier.
- Point sur l'avancement : un chapitre a été retiré. Onze chapitres sont proposés, bien centrés sur la thématique paradoxes du sens du travail. La majorité de ces chapitres présentent des recherches nouvelles, ce qui est positif en termes de

cohérence et de focus. Il y a une grande diversité de terrains et les thématiques sont innovantes, avec des idées collectivement riches.

- Il est rappelé que ce projet pourrait également aboutir à la création d'un Groupe de Recherche Thématique (GRT) - AGRH. Un track sur cette thématique a été proposé afin d'envisager l'opportunité de créer un GRT sur les paradoxes du sens du travail.
  
- Pour l'instant, peu de chapitres indiquent comment le sens du travail et les paradoxes seront appréhendés. Afin d'approfondir les échanges sur les chapitres, il est proposé de compléter la revue de littérature déjà amorcée sur les paradoxes, lors de la prochaine réunion.

#### 5. Ordre du jour de la prochaine réunion du 19 septembre 2024

- |  |
|--|
| 1. Point sur l'organisation de l'équipe RH et informations diverses                |
| 2. Approfondissement de l'état de l'art sur les paradoxes                          |
| 3. Présentation des projets de chapitres (5mn / chapitre) et discussion collective |

Anne Loubès et Claude Fabre