

Réunion équipe de recherche RH-MRM du Jeudi 23 mai 2024

Présent(e)s	<p>Enseignants-chercheurs permanents : Nathalie Commeiras, Anne Loubès, Claude Fabre, Florence Nande, Florence Loose, Anne Valérie Crespo</p> <p>Docteurs permanents : Kenza Belmoeiti</p> <p>Doctorants : Houyam Boudaouine, Charlène Théodore, Julien Viguier</p> <p>Enseignants-chercheurs associés : Dominique Lecerf</p> <p>Invités : Natacha Pijoan (UPVM-Cohris), Marc Rivault (IPAG)</p>
Excusé(e)s	<p>Enseignants-chercheurs : Sylvie Rascol-Boutard, Stéphanie Bouchet, Autcharaporn Somsing, Saloua Zgoulli, Pierre Loup, Najoua Tahri</p> <p>Doctorants : Annabelle Helwani, Aurélia Yacoubi, Ophélie Labelle, Narcisse Badiata</p>
Objet	Compte-rendu de réunion du 23 mai 2024
Date de création	23 mai 2024 par Houyam Boudaouine
Dernière modification	10 juin 2024 par Houyam Boudaouine

Ouverture de la réunion

- Ouverture de la réunion par Anne Loubès et tour de table de présentation des membres et invités.
- Présentation de **Natacha Pijoan**, Professeure des Universités à l'UPVM, rattachée au laboratoire COHRIS, Co-responsable et membre fondateur du GRT de l'AGRH recherches sensibles et GRH (depuis 2018). Natacha Pijoan est spécialisée en Gestion des Ressources Humaines. Ces travaux portent notamment sur l'emploi des seniors, les zones grises d'emploi des coursiers à vélo - autoentrepreneurs de type Uber, les recherches sensibles (sensitive research), l'organisation inclusive et le leadership émotionnel.
- Présentation de **Marc Rivault**, Enseignant-chercheur en management responsable, innovation sociale et inclusion (IPAG Business School). Ses recherches portent principalement sur les politiques de non-discrimination, le management de la diversité et la promotion de l'inclusion dans le monde du travail, ainsi que sur l'égalité femmes-hommes, l'intersectionnalité et les réseaux en entreprise.

Ordre du jour

1. **Natacha Pijoan** – présentation du projet sur les « âges de la vie » (financement AMI) – axe « vie active » porté par l'UPVM

2. Etat d'avancement de **Charlène Théodore** "Conditions de travail et bien-être, impact sur la fidélité des employés des entreprises néo-tayloriennes." Le cas des drives alimentaire. Sous la direction de Nathalie Commeiras (1ère inscription en thèse 2022)

1. Natacha Pijoan – présentation du projet sur les « âges de la vie » (financement AMI) – axe « vie active » porté par l'UPVM

Dans la dynamique du Plan d'investissement « France 2030 » (depuis 2021, E. Macron) dont les principaux objectifs et les leviers sont : 1/Accompagner l'excellence de la recherche et de l'innovation, 2/Développer les recherches en HSH et les rendre visibles à l'international, 3/Développer des signatures d'établissement et suite à l'appel à projet AMI (qui propose des thématiques stratégiques, dont la thématique environnementale dans laquelle l'UM est investie), l'UPVM s'est positionnée sur les «âges de la vie ».

Natacha Pijoan, ayant travaillé sur les problématiques d'âge dans le cadre de son HDR a été identifiée pour piloter un axe de travail intitulé « vie active ». Le projet « Pass'âge », s'intéresse aux problématiques de société liées au vieillissement avec 4 axes : 1/Les représentations sociales (accompagner le « bien-vieillir »), 2/les vulnérabilités, 3/le dialogue/liens intergénérationnel, 4/ le concept de travail.

Sur ce dernier axe, les recherches envisagées sont (par exemple) :

1. Les conséquences du vieillissement sur le travail dont l'emploi des seniors et les transitions vers la retraite (stratégies de fin de carrière), les questions de santé au travail, de bien-être, de transitions, d'emploi-chômage, d'utilité des seniors (et d'évolution de cette utilité) et se rapporterait à des approches à la fois individuelles, organisationnelles et sociétales (question des exigences vs ressources).
2. Les métiers du service à la personne âgée : comment sont impactés les métiers du « bien-vieillir », les transformations, les pénuries de compétences et d'effectifs, la diversité des profils de personnes âgées. Parmi les perspectives de recherche : 1/Proposer une cartographie des métiers en mutation dans une approche qualitative et réaliser une prospective pour proposer des compétences – 2/S'intéresser à la « territorialité » de ces métiers au service des personnes vieillissantes (dans les EPHAD, à domicile, dans les résidences seniors, dans les hôpitaux/services gériatriques, dans les structures spécialisées autres, dans les formes d'organisations expérimentales, dans les organisations de la société civile).

Natacha Pijoan invite les membres de l'équipe RH MRM à envisager une collaboration scientifique (dans ce cas l'UM serait partie-prenante du projet). Celle-ci pourrait concerner les questions de sens du/au travail, de conditions de travail, de soutenabilité...

Les projets sont financés à hauteur de 5 millions minimum et durent jusqu'à 8 ans.

2. Etat d'avancement de CHARLENE THEODORE "Conditions de travail et bien-être, impact sur la fidélité des employés des entreprises néo-tayloriennes." Le cas des drives alimentaire. Sous la direction de Nathalie Commeiras (1ère inscription enthèse 2022)

Titre :

"Conditions de travail et bien-être, impact sur la fidélité des employés des entreprises néo-tayloriennes." Le cas des drives alimentaire.

Texte :

Le bien-être au travail est devenu un enjeu de santé publique en réponse à la montée du mal-être en entreprise. Face à ce phénomène croissant, diverses approches sont explorées pour atténuer ces effets endémiques touchant de plus en plus de travailleurs. Cette étude se concentre sur les salariés d'un drive alimentaire fonctionnant sur le modèle de l'entrepôt, où les conditions de travail reflètent les principes du management scientifique établis par F.W. Taylor en 1911. Apparues en France en 2006, les enseignes de drive ont rapidement prospéré, notamment durant la pandémie de Covid-19, se positionnant comme un hybride entre l'entrepôt et le magasin. Bien qu'elles offrent aux consommateurs rapidité et flexibilité, les conditions de travail y sont souvent ardues, marquées par des tâches standardisées et une surveillance numérique stricte. Les préparateurs de commandes, en particulier, font face à des contraintes physiques significatives et à des rythmes de travail soutenus. En raison de ces conditions souvent dégradées, les entreprises rencontrent des difficultés à fidéliser leurs salariés. Nous explorerons ces conditions à travers le prisme du modèle Demandes-Ressources (JDR) (Bakker et al., 2023; Bakker & Demerouti, 2014; Demerouti et al., 2012), qui postule que des exigences élevées peuvent entraîner des effets négatifs sur les employés. Pour atténuer ces impacts et réduire les coûts psychologiques et physiques, des ressources adéquates doivent être fournies aux salariés. Les résultats de notre étude initiale, menée à travers une méthodologie multi-cas, révèlent l'importance cruciale du manager de proximité dans le bien-être ou le mal-être des employés. La gestion des ressources par ce dernier peut provoquer un sentiment d'injustice organisationnelle, pouvant pousser les employés à quitter l'entreprise.

3. Calendrier des Réunions RH

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

N°8 **Jeudi 4 juillet 2024 (+ CSI le matin)**

4. Ordre du jour de la prochaine réunion du 4 juillet 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 **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)



Point d'avancement sur le projet d'ouvrage collectif sur les paradoxes du sens du/au travail

Anne Loubès et Claude Fabre

