

Réunion équipe de recherche RH-MRM du Jeudi 29 février 2024

Présent(e)s	Enseignants-chercheurs permanents : Nathalie Commeiras Anne Loubès, Claude Fabre, Florence Loose, Florence Nande, Najoua Tahri, Sylvie Rascol-Boutard. Docteurs permanents : Kenza Belmoeiti Doctorants : Julien Viguier, Ophélie Labelle, Houyam Boudaouine, Charlène Théodore, Aurélie Yacoubi, Enseignants-chercheurs associés : Veronique Csanyi- Virag Invités : Denis Cristol, Magali Angosto
Excusé(e)s	Enseignants-chercheurs : Pierre Loup, Stéphanie Boucher, Autcharaporn Somsing, Saloua Zgoulli Doctorants : Narcisse Badiata, Annabelle Helwani, Anne Valérie Crespo
Objet	Compte-rendu de réunion du 29 février 2024
Date de création	29 février 2024 par Houyam Boudaouine/Charlène Théodore
Dernière modification	Le 06 mars 2024

Ouverture de la réunion

Anne Loubès propose d'initier la réunion en organisant un tour de table afin que chacun des membres puisse se présenter, en particulier pour accueillir notre invité, Denis Cristol. Docteur et chercheur associé à l'université Paris Ouest Nanterre en sciences de l'éducation, il est en préparation d'une HDR. Il a été directeur de l'innovation à l'APM (Association Progrès Management) pendant 3 ans et a contribué au GEM, un groupe de dirigeants intéressés par le management humaniste. Ses travaux actuels portent sur le management participatif et les processus horizontaux qui lui sont associés et plus particulièrement sur l'apprenance et les manières de faire collectif pour transformer les projets, les organisations et les territoires dans le sens de la permaculture humaine. Ses recherches sont principalement réalisées dans le cadre de la recherche-action.

Ordre du jour

1. Les félicitations
2. Rappel congrès AGRH
3. Le budget
4. Présentation du bilan d'activité 2023 de l'équipe RH-MRM
5. État avancement d'Houyam Boudaouine : « Management responsable et construction du sens du/au travail des salariés occupant des « boulots sales ». Une étude menée auprès des éboueurs/ripeurs du secteur privé et du secteur public. Sous la direction d'Anne Loubès et de Florence Loose, co-encadrante (1ère inscription en thèse 2022)

6. Etat avancement de thèse d'Aurélia El Yacoubi : « L'impact de l'accompagnement des individus en reconversion professionnelle choisie, une approche systémique des parcours » Sous la direction de Sylvie Rascol-Boutard (1ère inscription en thèse 2022)

1. Les félicitations

- Anne Valérie Crespo a été qualifiée maître de conférences par le conseil national des universités
- Félicitations à Houyam dont la candidature a été retenue pour l'édition 2024 du programme du Centre Européen de Formation Approfondie à la Gestion (CEFAG), organisé par la FNEGE.
- Également, Houyam va prochainement présenter sa thèse lors de la finale régionale « ma thèse en 180 secondes »
- Félicitations à Aurélia Yacoubi et Sylvie Rascol-Boutard pour leur publication dans « the conversation » : [Quiet quitting : ce que nous apprend TikTok sur les « démissionnaires silencieux »](#)
- Pour finir, le Track sur les « paradoxes du sens du/au travail » proposé pour le 35^{ème} congrès de L'AGRH 2024 à Barcelone a été accepté.

2. Rappel congrès AGRH

Le date limite pour le dépôt des communications pour l'AGRH est le **31 mars 2024**.
Si les communications sont en lien avec le projet d'ouvrage sur les paradoxes et le sens au/du travail, elles peuvent être envoyées au congrès de l'AGRH. Concernant le Track Anne Loubès rappelle qu'il est ouvert à l'ensemble de la communauté de l'AGRH.

3. Le budget

Le budget s'est précisé il y a un mois.

- Lors la dernière réunion, nous étions 7000€ dans l'équipe et nous sommes aujourd'hui à 7875€, il est réparti au prorata selon le nombre de membres du groupe.
Nous avons pu obtenir deux financements.
- Lors de la dernière réunion nous avons annoncé un financement de 15000€ pour l'accompagnement de notre projet d'ouvrage sur les paradoxes et le sens au travail.
- Également un financement de 44000€ sur la partie innovation sociale et territoriale 44000€ dans le cadre de l'appel à projet soutien recherche territoriale.
Bien entendu, n'hésitez pas à alimenter ces axes par vos travaux (le sens, RSE, RH responsable te territoire).

4. Le bilan d'activité

Nous sommes fiers de notre dynamisme dans nos recherches axées sur la santé au travail, les territoires et la gestion responsable des ressources humaines, ainsi que les nouvelles formes d'organisations, d'emploi et de travail. Notre quatrième orientation

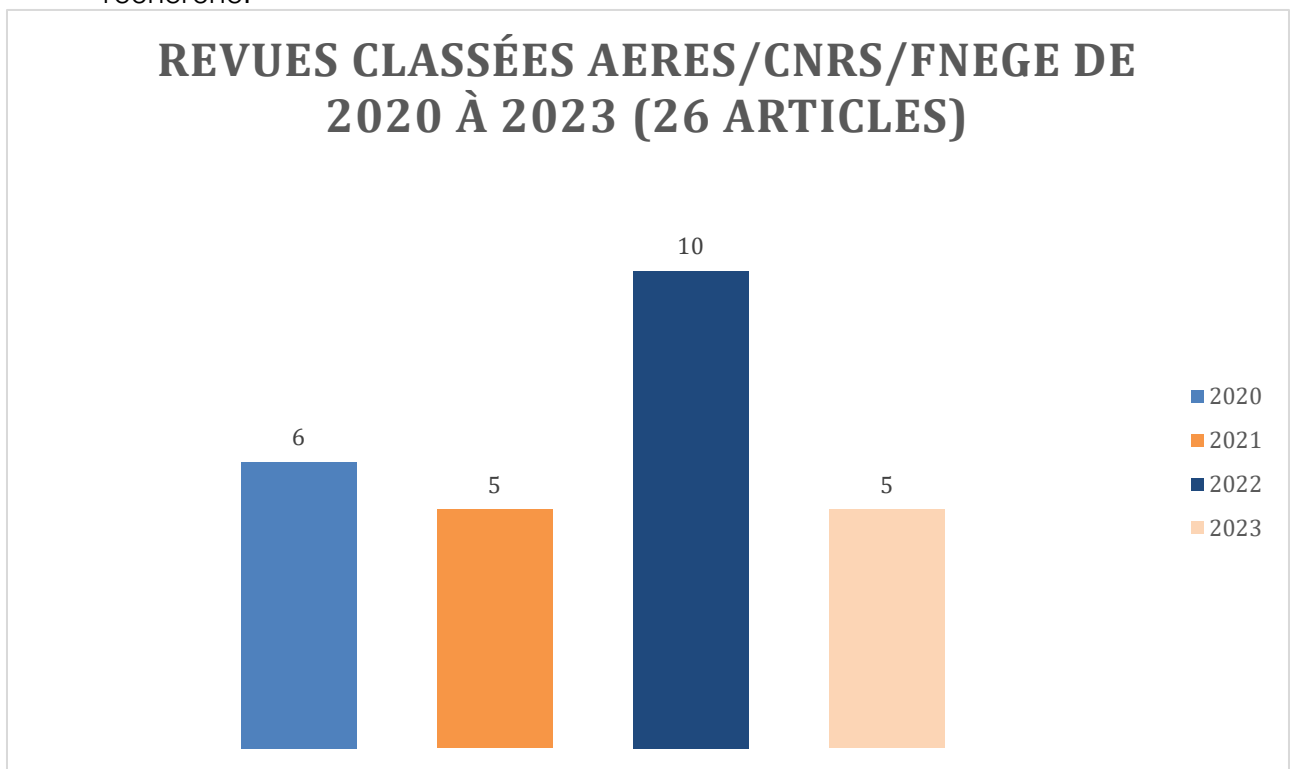
concerne "La logique émergente du sens au/du travail". Nous nous engageons à renforcer nos liens avec les acteurs professionnels et à mener des recherches en lien avec les enjeux sociaux et territoriaux. Nous avons déjà établi des contacts avec diverses organisations :

- ANDRH, Préventica, ministère des armées, CGSCOP, Sodie-Sémaphore/Groupe Alpha, CRGE, agglomération de Sète, MBS ...

Nous envisageons des collaborations avec d'autres laboratoires et chercheurs, ainsi que notre participation à de grands projets d'envergure internationale.

Durant l'année 2023, plusieurs moments forts ont marqué notre parcours :

- L'article de Stéphanie Boucher a été récompensé "Best Paper" lors du 34ème congrès de l'AGRH.
- La Professeure Nathalie Commeiras a été élevée au grade de chevalier pour son excellence dans son domaine.
- Najoua Tahri a été désignée responsable de l'observatoire OTR des écoles de management par la FNEGE.
- Nous avons accueilli Stéphanie Bouchet, nouvelle EC au sein de notre équipe, renforçant ainsi nos capacités de recherche.
- Nous avons également produit 5 publications, 12 communications et la rédaction de 2 chapitres d'ouvrage, témoignant ainsi de notre engagement continu dans la recherche.



Les perspectives :

Un second projet d'ouvrage collectif sur les paradoxes du sens au travail, 12 propositions ont été recensées.

Renforcer la transdisciplinarité, développer les projets internationaux et des recherches ouvertes sur le monde professionnel tout en soutenant des approches organisationnelles, sociales et sociétales qui placent l'humain au cœur de nos engagements.

Pour l'année à venir, il est important de faire une veille sur les possibilités de financement de la recherche : AAP UM dans le cadre de l'I-site, AAP régionaux comme Emergence Occitanie (financement de doctorants et de l'interdisciplinarité) et également au niveau national : possibilités de financement ANR ou du Ministère de la recherche et de l'enseignement supérieur (<https://www.appelsprojetsrecherche.fr>)

5. État avancement d'Houyam Boudaouine « Management responsable et construction du sens du/au travail des salariés occupant des « boulots sales »

Bien qu'en sciences de gestion, la littérature sur le sens du/au travail soit désormais dense, le lien entre sens du/au travail et GRH n'a été établi que récemment (Alagaraja et Shuck, 2015). A ce jour, les spécialistes alertent sur le manque de recherches empiriques spécifiques à la GRH sur ce sujet (e.g Chalofsky, 2003 ; Cullen, 2013). Il existe, dans les travaux de recherche menés sur le sens du/au travail, deux types d'approches, que nous proposons d'associer dans ce travail de thèse :

1/l'approche " nominaliste" qui domine la littérature et se fonde sur les caractéristiques individuelles (subjectives) du sens du/au travail, "l'immense majorité des travaux adoptent une perspective psychologique plus que sociologique ou managériale » (Rosso et al., 2010).

2/l'approche "essentialiste" (moins souvent employée), qui énonce les caractéristiques organisationnelles voire sociétales (objectives) d'un travail porteur de sens (e.g Lips-Wiersma et Wright, 2012).

Cette thèse s'intéresse aux "sales boulots" ("dirty jobs"), concept introduit par Everett Hughes en 1958 qui décrit, entre autres, des métiers pénibles ou répugnants, placés au bas de l'échelle de la division morale, sociale et technique du travail et plus précisément aux éboueurs/ripeurs. En effet, il est apparu que, si certains emplois à forte utilité sociétale, peu qualifiés, d'exécution ("cols bleus") et/ou correspondant à des "sales boulots" avaient fait l'objet d'études antérieures (ig : personnels soignants, Commeiras et al. (2022) ; service à la personne, Guerrero et al. (2020); emplois peu qualifiés, Laaser et Bolton (2022)), des réflexions restent à mener afin de compléter ces contributions par des recommandations managériales. L'objectif de cette thèse est de faire émerger les pratiques de GRH qui favorisent la perception du sens du/au travail par les éboueurs/ripeurs au travers à la fois de caractéristiques individuelles et organisationnelles. Le recueil de données qualitatives, inscrit dans une démarche ethnographique a débuté lors d'immersions au poste d'éboueur/ripeur, puis auprès des managers de proximité au sein de deux organisations (l'une privée, l'autre publique). Entre juillet 2023 et février 2024, un premier recueil de données iconographiques (photos et vidéos), textuelles (journal de bord descriptif) et sonores (extraits de discours) a été réalisé sur la base des 130 premières heures d'immersions effectuées. Ces éléments apportent des informations sur l'environnement socio-technique du travail des éboueurs/ripeurs et laissent apparaître des caractéristiques pouvant influencer la perception du sens du/au travail par cette population.

6. Etat avancement de thèse d'Aurélia El Yacoubi : « L'impact de l'accompagnement des individus en reconversion professionnelle choisie, une approche systémique des parcours »

La problématique abordée concerne l'impact de l'accompagnement dans les reconversions professionnelles choisies. L'étude adopte une approche systémique du parcours individuel (théorie du capital individuel, Bourdieu, 1979) en tenant compte de divers facteurs influençant la décision de changer de métier (les compétences, les aspirations, les contraintes, les opportunités, etc.) (Théorie de l'Acteur-Réseau, Callon, Latour, 1986), ainsi que des interactions entre ces éléments. La méthodologie comprend des entretiens semi-directifs de type "récit de vie" avec des individus en reconversion. Les premiers résultats mettent en lumière plusieurs types d'orientations scolaires et de reconversion professionnelle, ainsi que des facteurs décisionnels et des comportements organisationnels avant le changement. Des liens sont établis entre les facteurs décisionnels, l'orientation scolaire et le capital individuel. Les implications théoriques portent sur le désengagement, les freins et leviers du parcours, ainsi que sur la définition d'un processus de reconversion en lien avec l'accompagnement reçu. Du côté des implications managériales, il est question de la possibilité d'anticipation et de détection précoce des bifurcations professionnelles, avec des recommandations pour la création ou la modification de dispositifs d'accompagnement. En termes de calendrier, le terrain est prévu de se poursuivre avec la rédaction d'un chapitre dans un ouvrage collectif MRM/RH ainsi qu'un article dans la revue Questions de Management. Enfin, une publication dans The Conversation en février 2024 sur "Quiet quitting : ce que nous apprend Tiktok sur les démissionnaires silencieux", ainsi qu'une présentation lors du congrès de l'AGRH en octobre 2024 Barcelone sur "La démission silencieuse : une lecture en amont du changement professionnel".

Calendrier des Réunions RH

De 14h à 17h - Salle de réunion MRM - site Triolet – RDC Bâtiment 15	
N°6	Jeudi 4 avril 2024
N°7	Jeudi 23 mai 2024
N°8	Jeudi 4 juillet 2024 (organisation des CSI)

Ordre du jour de la prochaine réunion du 04 Avril 2024

Présentation possible d'une communication envoyée à L'AGRH
Etat avancement de thèse de NARCISSE BADIATA « La gestion des risques psychosociaux pour le bien-être au travail. » Sous la direction de Sylvie Rascol-Boutard et de Laurence Dreyfuss, co-encadrante (1ère inscription en thèse 2018)
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)

Anne Loubès et Claude Fabre