

Réunion équipe de recherche RH-MRM du Jeudi 10 avril 2025

Présent(e)s	<p>Enseignants-chercheurs permanents : Anne Loubès, Claude Fabre, Florence Nande, Florence Loose, Sylvie Rascol-Boutard Autcharaporn Somsing, Pierre Loup</p> <p>Docteurs permanents : Kenza Belmoeiti</p> <p>Doctorants : Houyam Boudaouine, Charlène Théodore, Julien Viguier, Annabelle Helwani, Aurélia Yacoubi, Ophélie Labelle, Flore Koffi</p> <p>Enseignants-chercheurs associés : Isabelle Bories-Azeau</p> <p>Invités : Christophe Vignon (MCF HDR - Université de Rennes) ; Marc Rivault (Doctorant) ; Kenza Ben Sassi (ATE IUT GEA et Candidate à un Doctorat) ; Flora Joly (Candidate à un Doctorat)</p>
Excusé(e)s	<p>Enseignants-chercheurs : Nathalie Commeiras, Stéphanie Bouchet, Najoua Tahri</p> <p>Docteurs : Anne Valérie Crespo, Dominique Lecerf</p> <p>Doctorants : Narcisse Badiata</p>
Objet	Compte-rendu de réunion du 10 avril 2025
Date de création	10 avril 2025 par Flore Koffi et Houyam Boudaouine
Dernière modification	14 mai 2025 par Flore Koffi et Houyam Boudaouine

Ouverture de la réunion

- Ouverture de la réunion par Anne Loubès, présentation de Christophe Vignon (MCF HDR à l'Université de Rennes) invité du jour, venu présenter l'ouvrage « face à l'anthropocène, former autrement les futurs managers ? » et tour de table de présentation des membres et invités.

Ordre du jour

1. Présentation de l'ouvrage : « face à l'anthropocène, former autrement les futurs managers ? », par Christophe Vignon, MCF HDR à l'IRG/IAE de Rennes
2. Etat d'avancement de thèse de : Ophélie Labelle
3. Etat d'avancement de thèse de : Charlène Théodore
4. Calendrier et ODJ des prochaines réunions

1. Présentation de l'ouvrage : « face à l'anthropocène, former autrement les futurs managers ? », par Christophe Vignon, MCF HDR à l'IRG/IAE de Rennes

Christophe Vignon est maître de conférences HDR à l'IGR-IAE Rennes, spécialiste du management des ressources humaines et membre du laboratoire CREM (UMR CNRS 6211). Vice-président du Conseil scientifique de l'établissement, il assure également la responsabilité pédagogique des formations en gestion des ressources humaines. Ses recherches portent sur l'éthique managériale, la transformation du travail et les pratiques organisationnelles. Il a coécrit plusieurs publications, dont *Entre réflexivité critique et conceptualisation dans l'action* (2022) et *Management education from episteme to phronesis* (2019), qui traitent respectivement de la professionnalisation en management, de l'apport de la théorie didactique à l'enseignement du management, et de l'éthique incarnée dans la formation managériale. Il a également publié l'ouvrage *Le management des ressources humaines dans la grande distribution* (2008), qui aborde des aspects contextualisés de la gestion des ressources humaines et de la formation professionnelle. Christophe Vignon participe également à des projets académiques visant à repenser la formation des managers.

Ce jour, il présente aux membres de l'équipe RH-MRM l'ouvrage collectif qu'il co-dirige, *Face à l'anthropocène, former autrement les futurs managers ?* (Presses de l'Université Laval, Québec). Cet ouvrage collectif en deux volumes, coordonné par Christophe Vignon, Caroline Ruiller et Rebecca Dickason, est en cours de finalisation pour une publication prévue très prochainement. Il rassemble plus de 75 auteurs autour d'une ambition commune : repenser la formation managériale à l'ère de l'Anthropocène. Il est composé de 34 chapitres et défend des approches pédagogiques plus réflexives, solidement ancrées dans le réel, en rupture avec les logiques abstraites du discours managérial dominant. L'objectif est de promouvoir des pédagogies sensibles aux vulnérabilités individuelles et collectives, afin de mieux préparer les futurs managers aux défis écologiques, sociaux et éthiques contemporains. Cet ouvrage critique les formations managériales actuelles, jugées trop instrumentales et déconnectées des enjeux sociétaux contemporains. Il plaide pour une refonte des programmes en intégrant des dimensions souvent négligées telles que la réflexivité, les approches critiques, la prise en compte du corps et des émotions, ainsi qu'une éthique incarnée du management. Ces éléments sont jugés essentiels pour former des managers capables de répondre aux défis complexes de l'Anthropocène, notamment en matière de durabilité, de justice sociale et de vulnérabilités organisationnelles.

Les coordonnées de Christophe VIGNON ainsi que ses travaux et publications sont disponibles [via ce lien](#)

2. Etat d'avancement de thèse de : Ophélie Labelle

Titre : « Repenser la gouvernance hospitalière sous le prisme de bien commun pour une efficacité en direction des patientes . Etude de cas des unités hospitalières de femmes victimes de violences ». Sous la direction de Sylvie Rascol-Boutard et de Laurence Dreyfuss, Co-encadrante.

Résumé : À travers les unités hospitalières de prise en charge des femmes victimes de violences, la gouvernance hospitalière et l'efficacité en termes de prise en charge sont interrogées. L'hôpital public qui pilote ce dispositif, mêle de nombreux acteurs, il est une porte d'entrée pour analyser les changements organisationnels en cours au sein de l'hôpital mais aussi la reconfiguration des acteurs sur le territoire. Ce travail de thèse analyse les réseaux d'acteurs impliqués dans la prise en charge des femmes victimes de violence et interroge les problématiques d'actions pour la construction de bien public. Les parcours des femmes victimes de violences sont notamment analysés afin de comprendre si (et comment) elles mobilisent les réseaux existants, si elles créent d'autres réseaux et pourquoi elles les mobilisent à un instant T.

3. Etat d'avancement de thèse de : Charlène Théodore

Titre : Bien-être et conditions de travail dans un contexte néo-taylorien : quels impacts sur l'intention de rester ou de quitter l'entreprise ? Le cas des drives alimentaires des enseignes de la grande distribution.

Résumé : Cette étude s'intéresse à l'impact des conditions de travail dans les drives alimentaires de la grande distribution, organisés selon des principes néo-tayloristes, sur le bien-être des salariés et leur intention de rester ou de quitter l'entreprise. Elle s'appuie principalement sur le modèle des exigences et des ressources au travail (JDR) de Bakker et Demerouti (2014), enrichi par les théories de l'échange social, du contrat psychologique et du stress de Hobfoll. À partir d'une approche méthodologique mixte incluant 73 entretiens semi-directifs (dont 50 codés avec NVivo 14), les premiers résultats révèlent que les conditions de travail sont marquées par une forte intensité, une charge physique importante et un manque de ressources. Ces déséquilibres alimentent tensions, conflits, et ressentis d'injustice ou de manque de soutien, engendrant une dissonance psychologique chez les salariés. L'analyse met en lumière l'existence d'un crossover asymétrique, où les ressources et les tensions circulent de manière inégale entre les membres de l'organisation. Il apparaît que certaines améliorations du bien-être de certains employés peuvent se faire au détriment d'autres. Enfin, l'étude propose des recommandations concrètes pour aider les entreprises à agir sur des leviers opérationnels, dans un contexte de raréfaction des ressources et de pression croissante.

4. Calendrier et ODJ des prochaines réunions

22/05/2025	Salle de réunion - Labo MRM Bât 15 - Triolet	Présentation de Guillaume Dumas, Maître de conférence en comptabilité à MOMA d'un projet pluridisciplinaire (PTL "innovation") sur l'intégration des étudiants sur le marché de l'emploi
		Présentation du projet de contrat doctoral de : Kenza Ben Sassi
		Etat d'avancement de thèse de : Annabelle Helwani
		Pré soutenance de thèse : Narcisse Badiata
		Etat d'avancement de thèse de : Magali Angosto
03/07/2025	Salle de réunion - Labo MRM Bât 15 - Triolet	Point sur l'organisation des CSI de tous les doctorants (sauf ceux qui soutiennent dans l'année)
		Projet de recherche en cours (à confirmer)
		Planification des réunions 2025/2026

Anne Loubès et Claude Fabre