

COLLOQUE 2017

Le travail augmenté

ACTES

Le travail augmenté

L'évolution de la technologie soulève de nombreux débats sur l'avenir, opposant généralement les optimistes et les pessimistes sur les répercussions pour les êtres humains. Certains considèrent que l'Homme s'en trouvera « augmenté » dans ses potentialités. D'autres dressent un constat alarmiste sur les risques d'aliénation ou de régression encourus par l'humanité.

Le travail du futur sera-t-il augmenté ? Dans quel sens ? Celui d'un épanouissement des personnes au travail et d'une amélioration de leur qualité de vie, ou celui de l'exclusion de l'emploi et de la perte d'autonomie ? Qu'en savons-nous aujourd'hui ? De nouvelles mutations sont-elles observables ou bien les changements en cours ne représentent-ils que la continuité des bouleversements du siècle dernier ?

Au cours de ce colloque, nous souhaitons établir un bilan des connaissances sur l'évolution du travail, dans sa nature, son ampleur mais aussi son impact pour la transformation des organisations et les pratiques de management. L'objectif est de favoriser une réflexion approfondie afin d'identifier les nouvelles problématiques sur la place de l'Homme soulevées par les évolutions du travail, et soutenir la mise en œuvre de projets de recherche en sciences de gestion ou menés par des équipes pluridisciplinaires, en pleine cohérence avec la vocation de l'ARIMHE et l'axe Management, Ethique, Innovation et Société du CEDAG.

Programme

13h30	Séance Plénière
Amphi Olympe de Gougues	<p style="text-align: center;">Lancement des travaux</p> <ul style="list-style-type: none"> • Présentation du thème et du partenariat ARIMHE/CEDAG par Martine Brasseur • Assemblée générale de l'ARIMHE présidée par Pierre Louart • Remise du prix de thèse 2017 de l'ARIMHE par Françoise Pierson • Remise de la bourse de recherche 2017 par Martine Brasseur et Patrick Boisselier • Présentation par les lauréats 2016 et 2017 de leurs travaux de recherche <ul style="list-style-type: none"> - <i>prix de thèse 2017 - Fabien Hildwein</i> : Mobilisation au travail, étude d'un groupe activiste - <i>bourse de recherche 2017 - Mélissa Boudes</i> : Innovation et transformation du travail - <i>bourse de recherche 2016 - Franck Biétry</i> : La mesure de la qualité de vie au travail
15h00	Ateliers
Amphi Olympe de Gougues	<p><u>Atelier 1 : Travail et bien-être</u></p> <p>Présidente : Corina Paraschiv (Université Paris Descartes, CEDAG)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mireille Barthod (INSEEC Business School) et Erick Leroux (Université Paris 13, CEPN), L'usage des nouvelles technologies est-il un facteur de bien-être au travail ? Le cas des employés d'une station de ski dans les Alpes. • Maha Chatti et Belkis Boussetta Kechida (Université de Sousse, Tunisie), Les risques psychosociaux au travail chez les cadres : cas d'une filiale tunisienne multinationale. • Ahmed Maghni et Ikrame El-Abadi (ENCG de Tanger), Epuisement professionnel des cadres marocains dans le secteur privé.
Salle 2	<p><u>Atelier 2 : Constantes et évolutions du rapport au travail</u></p> <p>Président : Pierre Louart (IAE de Lille, LEM)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sandrine Hollet-Haudebert (IAE de Toulon, CERGAM), Quelques éclaircissements sur l'addiction au travail. • Franck F. Jaotombo (AMALTEYA, Kedge Business School), Epanouissement vie privée/vie professionnelle, vers un construit multidimensionnel. • Fatine Biaz (Université Paris Descartes, CEDAG), L'impact de la digitalisation dans les organisations sur le rapport au travail des cadres.
Salle du Conseil	<p><u>Atelier 3 : Travail, compétences et employabilité</u></p> <p>Président : Didier Chabaud (IAE de Paris, GREGOR)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Fatima Ibnchahid, Said Balhadj (ENCG de Tanger), L'interaction entre les compétences humaines du responsable logistique de distribution et son intention de quitter l'entreprise : une étude exploratoire • Lalla Latifa Alaoui, Jihad Ouddida, El Houssain Bouichou (Université Mohammed V Rabat), L'employabilité des jeunes ruraux : la stimulation du développement rural par l'entrepreneuriat. • Maxime Goualin (Université Paris Descartes, CEDAG), Sortir des dilemmes éthiques, une nouvelle compétence managériale
16h15	Pause

16h30 Ateliers	
Amphi Olympe de Gouges	<p><u>Atelier 4 : Travail et pressions organisationnelles</u> Président : Yvon Pesqueux (CNAM, CRC)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Laurence Pelletier (ESCP Europe), « Tout est possible, avec des solutions » : Modélisation d'une tyrannie organisationnelle dont le burn-out est un des symptômes. • Temma Satouri, Ali Smida (Université Paris 13, CEPN), L'optimisation des ressources « non-stratégiques », dans un contexte de restriction budgétaire, l'apport du modèle SMOCS. Recherche-Action au sein d'un EPHAD. • Céline Duplaà Hemer, Laurent Botti (Université de Perpignan, CRESEM), Le manager de proximité à l'ère de l'hypermodernité : le cas de la Banque Populaire du Sud • Sabra Mejri (Université Paris Descartes, CEDAG), Les réactions face aux conflits de valeurs : le cas du personnel soignant dans les établissements de santé.
Salle 2	<p><u>Atelier 5 : Outils de gestion et risques psychosociaux au travail</u> Président : Charles Ducrocq (Université Paris Descartes, CEDAG)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Botaina Mjidila, Youssef El Wazani, Malika Souaf (ENCG Agadir), Quel rôle du contrôle de gestion sociale et de la GRH dans l'amélioration de l'organisation du travail ? • Alexandra Roy (Université Paris 1 Panthéon Sorbonne), L'avancée de la technologie : mise en exergue de son rôle dans les pratiques discriminatoires. • Fatma Zragua (Université Paris Descartes, CEDAG), Harcèlement moral et discrimination au travail, les deux facettes d'un processus d'exclusion de l'emploi • Olivier Guillet (Université Paris Descartes, CEDAG), Lien entre sentiment identitaire et mal-être au travail : l'impact du fait religieux en entreprise
Salle du Conseil	<p><u>Atelier 6 : Le travail entre vocations et contraintes</u> Présidente : Agnès Paradas (Université d'Avignon, MRM)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ahmed Maghni et Ghita Taoussi (Université Abdelmalek Essaâdi, CED Maroc), Antécédents et profils du plafonnement des carrières des enseignants chercheurs au Maroc. • Larbi Hasrouri (Université d'Orléans, Vallorem), Implication au travail et performance dans les établissements d'enseignement secondaires : un découplage entre le mesuré et le ressenti • François Ecoto (Resaddersse International), Travail et « Flipprobie » • Gabriel Morin (ESCE International Business School), Quel type de leadership libère-t-il le plus le salarié ?
17h45 Pause	
18h00 Séance Plénière	
Amphi Olympe de Gouges	<p style="text-align: center;"><u>TABLE RONDE</u></p> <p style="text-align: center;"><i>Travail augmenté, homme libéré ?</i></p> <p style="text-align: center;">animée par Martine Brasseur, Université Paris Descartes, CEDAG</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pierre-Xavier Girard, Consultant, chargé de cours Université Paris Diderot. • Laurent Ledoux, Directeur Philosophie & Management, Président du Comité de Direction du Service Public Fédéral de la Mobilité et des Transports (Belgique). • Duarte Rolo, Psychologue clinicien et psychologue du travail, Enseignant-Chercheur Université Paris Descartes, PCPP (EA 4056).

Prix de thèse de l'ARIMHE

Lauréat 2017

Fabien HILDWEIN

Docteur en sciences de gestion, ATER
HEC Paris/GREGH - LARGEPA (EA 3386)
fabien.hildwein@gmail.com

Directrice de thèse : Eve CHIAPELLO

Intitulé de la thèse

« Le travail de mobilisation d'un groupe activiste. Le répertoire tactique, les médias et l'implication de ses membres »

Résumé

Notre travail explore les groupes activistes en tant qu'organisations de mouvements sociaux. Pour cela, nous étudions comment les activistes expriment leur message en mobilisant des symboles (discours, position du corps, objets...) pour construire un ensemble de performances spécifiques appelé le répertoire tactique. Pour ce faire, ils s'inspirent de leurs prédécesseurs et de leurs cadres théoriques. Dans un deuxième temps, nous décrivons comment les activistes mobilisent les médias à l'aide d'une stratégie médiatique, reposant à la fois sur le répertoire tactique et sur une certaine intégration des activistes en son sein. Enfin, nous analysons les moyens par lesquels le groupe activiste mobilise ses membres (c'est-à-dire les recrute et les retient) ; cela passe en particulier par l'acquisition de compétences émancipatrices pour les activistes. En conclusion, nous montrons que le répertoire tactique constitue la colonne vertébrale d'un groupe activiste et participe à toutes les tâches que nous avons décrites (mobilisation de symboles, des médias et des activistes). Cette spécificité définit le groupe activiste en tant qu'organisation. Nous nous appuyons sur un travail ethnographique d'un an auprès du groupe activiste féministe La Barbe qui dénonce l'absence de femmes en haut des organisations. Notre travail s'accompagne d'une réflexion méthodologique sur l'observation d'un groupe féministe par un ethnographe homme.

Bourses de recherche de l'ARIMHE

Lauréate 2017

Mélissa BOUDES

Docteur en sciences de gestion
PSL Research University
Université Paris Dauphine
melissa.boudes@gmail.com

Intitulé du projet

« Les innovations sociales en matière de travail : une comparaison France-Québec »

Résumé

Si certaines tendances en matière de travail semblent toucher aussi bien la France que le Québec, les contextes demeurent très différents. Les évolutions du marché du travail ne sont pas les mêmes et affectent la vie des travailleurs différemment. Les résultats d'une première recherche menée dans le cadre de la préparation d'une thèse de doctorat ont mis en évidence une quête d'autonomie, de sécurité et de sentiment d'appartenance dans un contexte français de chômage élevé et de taux de syndicalisation bas. L'innovation sociale (Bouchard, Evers, Fraisse, 2015; Mulgan *et al.*, 2007) en matière de travail proposée en France par les coopératives d'activité et d'emploi (CAE) passe ainsi par la combinaison d'une logique entrepreneuriale (source d'autonomie), salariale (source de sécurité) et coopérative (source d'un sentiment d'appartenance). Ces logiques institutionnelles (Friedland, Alford, 1991; Thornton, Ocasio, Lounsbury, 2012) représentent des référentiels symboliques et pratiques historiquement ancrés.

Le Québec pour sa part connaît un contexte tout autre, avec un taux de chômage bas et un taux de syndicalisation élevé, bien qu'en baisse. Les référentiels des travailleurs, leurs rapports au salariat, à l'entrepreneuriat et à la coopération peuvent être considérés comme différents.

Ce projet d'étude comparative a débuté par l'observation d'une volonté des acteurs d'essayer au Québec le modèle des CAE. L'essaimage nécessite cependant une adaptation. L'étude des CAE a en effet permis de mettre en évidence les interactions constantes entre le processus d'innovation sociale et son contexte.

Le travail empirique en cours vise, par suite, à comprendre quelles formes prennent les innovations sociales en matière de travail au Québec. Quelles sont les attentes des travailleurs Québécois et quelles réponses leur sont apportées ?

Sur le plan pratique, ce travail permettra de mieux cerner les similitudes et différences des attentes en matière de travail en France et au Québec, et ainsi d'aiguiller les projets d'innovation sociale en matière de travail.

Sur le plan théorique, les résultats permettront d'approfondir la connaissance sur les rapports qu'entretiennent les personnes avec les logiques institutionnelles.

Bourses de recherche de l'ARIMHE

Lauréats 2016

Franck BIETRY

Maître de Conférences HDR
NIMEC (EA 969), Université de Caen, IAE
franck.bietry@unicaen.fr

Jordane CREUSIER

Maître de Conférences HDR
LARJE (EA 3329), Université de Nouvelle Calédonie
creusier.jordan@hotmail.fr

Ce projet sera ponctuellement soutenu par Nabil KHELIL, maître de conférences en économie à la l'Université de Caen et par Patrice GEORGET, maître de conférences en psychologie à l'université de Caen.

Intitulé du projet

« Mesure de la qualité de vie au travail : transférabilité des pratiques et connaissances entre l'orient et l'occident »

Résumé

L'objectif du projet « Mesure de la Qualité de vie au travail : transférabilité des pratiques et connaissances entre l'orient et l'occident » est dans un premier temps de créer une échelle de mesure du bien-être au travail valide statistiquement pour les salariés travaillant en France et au Japon. Le Japon a été choisi (et préféré à la Chine) pour sa proximité en termes de niveau de vie avec la France ce qui permettra de contrôler un grand nombre de paramètres sociodémographiques. Dans un second temps, cette échelle devrait permettre de procéder à des comparaisons entre les deux pays au sujet des déterminants et des conséquences à la fois personnelles et organisationnelles de cette expérience positive. Il s'agira également de vérifier que les conclusions issues de l'Amérique du Nord sont transférables à des contextes culturels et économiques différents. Ce projet a donc une ambition théorique puisqu'il a pour finalité de faire progresser les connaissances pour l'instant embryonnaires relatives au management positif. Il revêt également une portée pratique puisqu'il cherche à vérifier l'hypothèse selon laquelle le développement des expériences positives au sein de la population salariée a des bienfaits tant pour les personnes que pour les organisations. Sa dimension internationale devrait intéresser les groupes multinationaux et éclairer les pratiques managériales des sociétés souhaitant s'implanter en Europe de l'Ouest ou au Japon. Pour y parvenir, trois regards au moins seront croisés : celui des gestionnaires d'abord centrés sur les caractéristiques organisationnelles, celui des économistes davantage portés sur des paramètres macroéconomiques, et celui des psychologues plutôt intéressés par les dimensions individuelles telles que les traits et les états. Du fait de sa dimension internationale et pluridisciplinaire, ce projet s'inscrit pleinement dans l'objectif de l'émergence de nouvelles théories sur le management des entreprises tout en contribuant au développement et la mise en œuvre de pratiques de gestion humanistes.

Communications

Actes des résumés par ordre alphabétique du 1^{er} auteur

- **Lalla Latifa Alaoui, Jihad Ouddida, El Houssain Bouichou**, L'employabilité des jeunes ruraux : la stimulation du développement rural par l'entrepreneuriat ;
- **Mireille Barthod-Prothade et Erick Leroux**, L'usage des nouvelles technologies est-il un facteur de bien-être au travail ? Le cas des employés d'une station de ski dans les Alpes ;
- **Fatine Biaz**, L'impact de la digitalisation dans les organisations sur le rapport au travail des cadres ;
- **Maha Chatti et Belkis Boussetta Kechida**, Les risques psychosociaux au travail chez les cadres : cas d'une filiale tunisienne multinationale ;
- **Céline Duplaà Hemer, Laurent Botti**, Le manager de proximité à l'ère de l'hypermodernité : le cas de la Banque Populaire du Sud ;
- **François Ecoto**, Travail et « Flipprobie » ;
- **Maxime Goualin**, Sortir des dilemmes éthiques, une nouvelle compétence managériale ;
- **Olivier Guillet**, Lien entre sentiment identitaire et mal-être au travail : l'impact du fait religieux en entreprise ;
- **Larbi Hasrouri**, Implication au travail et performance dans les établissements d'enseignement secondaires : un découplage entre le mesuré et le ressenti ;
- **Sandrine Hollet-Haudebert**, Quelques éclaircissements sur l'addiction au travail ;
- **Fatima Ibnchahid, Said Balhadj**, L'interaction entre les compétences humaines du responsable logistique de distribution et son intention de quitter l'entreprise : une étude exploratoire ;
- **Franck F. Jaotombo**, Epanouissement vie privée/vie professionnelle, vers un construit multidimensionnel ;
- **Ahmed Maghni et Ikrame El-Abbadi**, Epuisement professionnel des cadres marocains dans le secteur privé ;
- **Ahmed Maghni et Ghita Taoussi**, Antécédents et profils du plafonnement des carrières des enseignants chercheurs au Maroc ;
- **Sabra Mejri**, Les réactions face aux conflits de valeurs : le cas du personnel soignant dans les établissements de santé ;
- **Botaina Mjidila, Youssef El Wazani, Malika Souaf**, Quel rôle du contrôle de gestion sociale et de la GRH dans l'amélioration de l'organisation du travail ?
- **Gabriel Morin**, Quel type de leadership libère-t-il le plus le salarié ?
- **Nahla Naga**, De la rémunération basée sur les responsabilités de l'emploi à la rémunération basée sur la compétence : Quelles procédures ? Et quelles attitudes des salariés ?

- **Laurence Pelletier**, « Tout est possible, avec des solutions » : Modélisation d'une tyrannie organisationnelle dont le burn-out est un des symptômes ;
- **Alexandra Roy**, L'avancée de la technologie : mise en exergue de son rôle dans les pratiques discriminatoires ;
- **Temma Satouri, Ali Smida**, L'optimisation des ressources « non-stratégiques », dans un contexte de restriction budgétaire, l'apport du modèle SMOCS. Recherche-Action au sein d'un EPHAD ;
- **Fatma Zragua**, Harcèlement moral et discrimination au travail, les deux facettes d'un processus d'exclusion de l'emploi.

Lalla Latifa ALAOUI

Université Mohammed V Rabat
lalla.latifa.alaoui@gmail.com

Jihad OUDDIDA

Université Mohammed V Rabat
jihad.ouddida@um5s.net.ma

El Houssain BOUICHOU

INRA de Meknès
bouichouelhousain@yahoo.fr

Titre de la communication

« L'employabilité des jeunes ruraux : la favorisation par les projets de développement entrepreneurial. Cas des communes rurales dans la région de Meknès »

Résumé

Cette communication a pour but d'étudier les effets de l'entrepreneuriat sur la dynamique d'emploi des jeunes ruraux diplômés ainsi que sur le développement socioéconomique des territoires ruraux. Pour atteindre cet objectif une enquête a été menée au niveau des communes rurales de la préfecture de Meknès auprès de 90 jeunes ruraux diplômés, dont 70 jeunes hommes et 20 jeunes femmes dont la moyenne d'âge est de 33 ans. Ces jeunes ont été approchés par un questionnaire et par des observations directes. Les données collectées lors de cette enquête ont été traitées moyennant une analyse qualitative et quantitative. L'étude des jeunes ruraux diplômés a permis de distinguer entre des jeunes non-entrepreneurs, et des jeunes entrepreneurs.

L'étude de ces jeunes par rapport aux activités professionnelles a permis de distinguer entre des jeunes qui ne travaillent qu'à l'exploitation familiale, des ouvriers agricoles spécialisés, des ouvriers exerçant une activité non agricole permanente parallèle à l'agriculture, des jeunes polyvalents, des jeunes exerçant autres activités saisonnières comme une alternative temporaire en attente d'une meilleure option, bien que la majorité de ces derniers a présenté une grande motivation envers l'auto emploi .

Mireille BARTHOD-PROTHADE

INSEEC Business School
mbarthod@insec.com

Erick LEROUX

CEPN (CNRS/UMR 7234)
Université Paris 13
leroux_erick@hotmail.com

Titre de la communication

« L'usage des nouvelles technologies est-il un facteur de bien-être au travail ? Le cas des employés d'une station de ski dans les Alpes »

Résumé

Dans cette communication nous nous intéressons plus particulièrement à l'impact des nouvelles technologies sur le bien – être au travail. Et plus spécifiquement, notre question vise à comprendre et à analyser en quoi, l'usage de l'intranet qu'en font le personnel, les managers et la direction pour communiquer et s'informer peut contribuer au bien – être au travail des personnels ?

Nous mobilisons les apports de la théorie de la structuration et les travaux du courant structurationniste portés par Orlikowski (2000). Dans la veine des travaux de cette auteure, nous nous focalisons sur l'utilisateur et son action en contexte afin de saisir l'impact des NTIC sur le bien – être au travail.

Une étude longitudinale est menée au sein d'une société de remontée mécanique dans une station de ski des Alpes. Le recueil et le traitement des données par la théorie enracinée indique trois résultats.

Premièrement, l'impact des NTIC sur le bien – être au travail est effectif si l'entreprise a une politique centrée sur le bien – être au travail du personnel ; deuxièmement, l'analyse des données montre que les stratégies d'enactement de la pratique intranet varie avec les groupes d'utilisateurs ; le troisième résultat concerne la proposition d'un processus de déploiement de l'intranet au service du bien – être au travail.

Fatine BIAZ
CEDAG (EA 1516)
Université Paris Descartes
fatine.biaz@gmail.com

Titre de la communication

« L'impact de la digitalisation dans les organisations sur le rapport au travail des cadres »

Résumé

La première partie de cette communication traite de l'évolution de la notion de travail. On relève que la notion de travail a évolué de la peine de l'esclave à une notion qui donne accès à une identité pour le salarié avec des droits et des devoirs. Cette nouvelle approche du travail tend à le dématérialiser et à rendre le salarié plus autonome dans temps et dans l'espace. A la suite de l'introduction des technologies dans les années 2000, les organisations et les pratiques managériales ont changé aussi bien dans le fond que dans la forme avec notamment un passage d'un management collectif à un management individualisé. Ceci est renforcé par un management de la communauté. De plus, l'apparition de nouvelles méthodes de travail a favorisé la digitalisation du travail.

La deuxième partie traite des impacts des technologies sur les organisations et sur les pratiques managériales. L'avènement de la mondialisation, la concurrence et le recours massif aux technologies ont été à l'origine de nombreux débats entre d'un côté, les tenants d'une vision optimiste qui considère que les technologies contribuent activement au renforcement du travail augmenté et de l'autre, ceux qui soutiennent une vision pessimiste des répercussions négatives des technologies sur le travail.

Enfin, la troisième partie traite des nouvelles problématiques relatives aux effets de la digitalisation du travail. Ces problématiques se rapportent essentiellement aux limites des technologies et de l'acceptabilité de ces technologies par l'Homme.

Maha CHATTI

Faculté des Sciences Economiques et de Gestion
Université de Sousse - Tunisie
mahacha92@gmail.com

Belkis BOUSSETTA KECHIDA

Faculté des Sciences Economiques et de Gestion
Université de Sousse - Tunisie
belkisboussetta2@gmail.com

Titre de la communication

« Les risques psychosociaux au travail chez les cadres : cas d'une filiale tunisienne d'une multinationale »

Résumé

Avec la concurrence internationale, le management libéral et l'évolution du travail, les risques psychosociaux sont devenus au cœur de l'actualité des entreprises. En effet, ils ont des répercussions non seulement sur l'employeur mais aussi sur l'entreprise. Ainsi, les risques psychosociaux viennent toucher l'intégrité mentale de l'employé et lui causer un mal-être dans son environnement professionnel. Dans un objectif d'évaluation des facteurs des risques psychosociaux afin de proposer les actions préventives adéquates, nous avons mené une recherche qualitative au sein d'une filiale tunisienne d'une multinationale allemande spécialisée dans le câblage automobile. Nous avons mené des entretiens semi-directifs auprès de 15 employés. Nous avons également fait un travail d'observation non-participante au sein de la filiale ce qui a permis d'identifier des facteurs de risques psychosociaux déjà évoqués par les travaux antérieurs ainsi que d'autres facteurs moins reconnus en tant que facteurs de risques psychosociaux.

Céline DUPLAA HEMER

CRESEM (EA 7397) et MRM (EA 4557)

Université de Perpignan

celine.duplaa@etudiant.univ-perp.fr

Laurent BOTTI

CRESEM (EA 7397)

Université de Perpignan

laurent.botti@univ-perp.fr

Titre de la communication

« Les managers de proximité à l'ère de l'hypermodernité : le cas de la Banque Populaire du Sud »

Résumé

La transformation numérique est partout, et notamment au sein des organisations, où elle bouleverse, plus ou moins brusquement, les conditions d'exercice des métiers. Cette communication retrace les différentes étapes qui ont jalonné notre travail de recherche en cours, dans le cadre d'une thèse de doctorat, depuis la découverte et l'approfondissement du sujet jusqu'aux recherches théoriques que nous menons actuellement jusqu'aux réflexions relatives à l'enquête empirique que nous débiterons dans les mois qui viennent. La problématique traitée est l'étude des impacts de la transformation numérique auprès des managers de proximité. Pour cela, nous formaliserons un ou plusieurs profils-types du manager contemporain, qualifié d'hypermoderne, en nous appuyant sur les théories existantes des profils de managers. L'enjeu théorique de notre recherche est d'enrichir la littérature par l'apport de caractéristiques propres au manager hypermoderne. L'enjeu managérial consiste en la définition d'un ou plusieurs profils-types, qui tiennent compte des évolutions digitales ayant des répercussions sur la fonction managériale. Nous positionnons notre démarche de recherche selon le paradigme constructiviste, puisque notre étude consiste à construire un ou plusieurs nouveaux profils de manager. Une fois nos hypothèses de recherche formalisées, notre étude empirique se concentrera sur les managers de proximité de la Banque Populaire du Sud par la compilation de données primaires et secondaires. Nous appliquerons une démarche abductive, qui nécessite des allers-retours constants entre la littérature et le terrain, afin d'enrichir notre étude au fur et à mesure de la découverte de nouveaux éléments. Nous prévoyons d'employer une méthode hybride qui combinera une approche qualitative exploratoire suivie d'une approche quantitative confirmatoire. Enfin, grâce à la triangulation des informations obtenues, nous évaluerons la possibilité d'étendre les caractéristiques du manager hypermoderne ainsi définies à d'autres secteurs d'activité marqués par la transition numérique.

François ECOTO
Resaddersse International
d.ecoto.f@wanadoo.fr

Titre de la communication

« Travail et FLIPPROBIE »

Résumé

Le vocable « FLIPPROBIE » est un néologisme ou mot nouveau, que nous nous sommes permis de créer, à l'occasion de cet appel à communication, dont le thème central s'intitule : « le travail augmenté ». Le terme « FLIPPROBIE » est donc la résultante de cinq acronymes, respectivement et relativement aux cinq concepts suivants : flexibilité (FL), innovation (I), progrès (P), productivité (Pro), et bien-être (BIE).

Après une définition cursive de chaque concept : le concept de travail, flexibilité, innovation, progrès, productivité, et du bien-être, et une critique du modèle taylorien, il s'agira ensuite de montrer :

- l'impact du travail sur la FLIPPROBIE, et réciproquement l'impact de la FLIPPROBIE sur le travail ;
- que le travail, la flexibilité, l'innovation, le progrès, la productivité, et le bien-être ne sont pas antagoniques, et peuvent plutôt se compléter grâce aux nouvelles technologies de fabrication, comme, entre autres : les robots, la MOCN ou machine-outil à commande numérique.

Rappelons que lorsque la commande numérique est assurée par un ordinateur, on parle parfois de machine CNC pour « *computer numerical control* » ou « commande numérique par calculateur » en français. Mais les ateliers flexibles, tout comme la restructuration des tâches et les nouvelles formes d'organisation du travail avec des équipes autonomes participent aussi à cette évolution. La liste n'est ni limitative ni exhaustive.

Maxime GOUALIN

CEDAG (EA 1516)

Université Paris Descartes

mgoualin@gmail.com

Titre de la communication

« Sortir des dilemmes éthiques, une nouvelle compétence managériale »

Résumé

Dans cette communication, après une revue de littérature sur les définitions des concepts d'éthique, de morale et de dilemme éthique, nous souhaitons mettre en évidence que les organisations ont une position ambivalente vis-à-vis des enjeux éthiques car elles utilisent souvent l'éthique, sous couvert d'une moralisation des pratiques de l'entreprise, comme un moyen de contrôle des comportements déviants des salariés sans réel engagement moral de leur part, voire en imposant parfois aux salariés des comportements non éthiques pour le profit de l'organisation. Les salariés se trouvent ainsi placés dans des dilemmes individuels qui, au regard de l'évolution des attentes sociétales, semblent devoir se démultiplier. Une nouvelle compétence à acquérir en ressort pour pouvoir exercer une activité professionnelle, celle consistant à savoir sortir de ses situations de dilemme éthique.

Olivier GUILLET
CEDAG (EA 1516)
Université Paris Descartes
olivier.guillet77@gmail.com

Titre de la communication

« Lien entre sentiment identitaire et mal-être au travail : l'impact du fait religieux en entreprise »

Résumé

Cette communication aborde l'étude de l'impact du fait religieux en entreprise sous l'angle des risques psychosociaux en soulevant la question du lien entre sentiment identitaire et mal-être au travail. Concernant l'organisation, Galindo et Zannad (2014) ont identifié trois postures principales face au fait religieux : le refus, la tolérance et l'accommodement. La question est alors d'identifier l'impact de cette posture, ainsi que l'attitude des autres individus composant l'organisation, sur le collaborateur en termes de mal-être au travail. En d'autres termes, un individu qui se voit contrarier dans l'expression de la religiosité peut-il être soumis à des risques psychosociaux ? De même, comment pourrait réagir un salarié fortement hostile à la religion face à la prise en compte de la religiosité d'un collègue ? Comment un salarié peut-il réagir face à des mesures pouvant paraître comme discriminantes vis-à-vis de lui-même ou d'un de ces collègues ?

Alors que le rapport Gollac de 2011 identifie plusieurs catégories de facteurs de risques psychosociaux - l'exigence du travail, l'exigence émotionnelle, l'absence d'autonomie, les rapports sociaux dégradés, les conflits de valeur, et l'insécurité de l'emploi (Ottmann, 2015, p.35) - on peut se demander si le fait religieux ne puisse pas intervenir sur plusieurs d'entre eux, et notamment les rapports sociaux dégradés et les conflits de valeur ?

Concernant le sentiment identitaire, celui-ci correspond à l'interaction entre l'identité sociale et l'identité personnelle de l'individu, il serait possible d'approcher cette question à la fois à travers son rapport à soi et/ou à autrui. L'identité d'un individu n'est d'ailleurs pas unique, ce dernier pouvant d'ailleurs être amené à jouer plusieurs rôles – en fonction des publics concernés (Goffman, 1956, 1973), et serait composée de plusieurs dimensions en étroite interaction (Heine et Licata, 2012 ; Muchielli, 2016). Pour Tajfel (1972), l'identité sociale de l'individu résulte de l'appartenance du collaborateur à différents groupes, tels que la famille, la communauté religieuse ou les collègues de travail, ce qui pour Saroglou, Kaelen et Bègue (2015, p. 181-182) peut le conduire à « vivre des conflits intenses » entre ces multiples identités. Il devra alors adopter des stratégies de gestion des identités, ce qui peut notamment « constituer un défi particulier pour les individus religieux, à cause de la valeur élevée que ces personnes attribuent à l'adhésion aux attentes sociales ».

Se demander s'il existe un lien entre sentiment identitaire et mal-être au travail que révélerait le fait religieux en entreprise, demande également de s'interroger sur les effets de ces interactions avec autrui sur l'individu, mais aussi sur les situations de dissonances cognitives (Festinger, 1957) qui peuvent en découler.

Larbi HASROURI

VALLOREM

Université d'Orléans

lhasrouri@gmail.com

Titre de la communication

« Implication au travail et performance dans les établissements d'enseignement secondaire : un découplage entre le mesuré et le ressenti »

Résumé

L'enjeu de cette recherche est d'évaluer à partir d'une recherche quantitative le niveau d'implication des enseignants en place à travers la mesure de la performance attendue dans les établissements scolaires du secondaire par les parties prenantes. L'objectif de notre étude réside dans la détermination des effets de l'implication humaine sur la performance humaine et les conséquences sur le système éducatif français eu égard à la publication des résultats annuels par la DEPP (Direction de l'Evaluation, de la Prospective et de la Performance. Nous aborderons les notions d'implication, de mesure de la performance publique, d'indicateurs de performance illustrés par un exemple, pour ensuite identifier les relations possibles. Nos résultats montrent un certain découplage entre l'implication au travail des enseignants et la performance ressentie par ces derniers et celle mesurée par les indicateurs du ministère de l'éducation nationale.

Sandrine HOLLET-HAUDEBERT

CERGAM

IAE de Toulon

sandrine.hollet-haudebert@univ-tln.fr

Titre de la communication

« Quelques éclaircissements sur l'addiction au travail »

Résumé

L'addiction au travail est peu explorée en gestion. L'objectif de ce papier est d'éclaircir conceptuellement la notion d'addiction au travail. Après avoir défini le concept, les notions voisines et les théories existantes sur le sujet, nous examinerons les différentes variables utilisables par les organisations. Nous essaierons aussi de voir de quelles manières elles pourraient ou devraient se saisir de cette question, afin de proposer des pistes de réflexions à destination des responsables des Ressources Humaines.

Fatima IBNCHAHID

ENCG de Tanger
ibnchahidfatima@gmail.com

Said BALHADJ

ENCG de Tanger
Sbalhadj@yahoo.fr

Titre de la communication

« L'interaction entre les compétences humaines du responsable logistique de distribution et son intention de quitter l'entreprise : Une étude exploratoire »

Résumé

La logistique de distribution fait partie de la logistique qui est un secteur clé au centre d'enjeux économiques et des préoccupations des pouvoirs publics. Elle est reconnue comme un outil puissant pour atteindre la compétitivité d'une entreprise, c'est pour cela un besoin croissant a été observé pour les employés hautement qualifiés qui peuvent gérer les processus difficiles. La question des compétences en logistique est importante pour la gestion, le développement de carrière et l'éducation. Néanmoins, les compétences humaines restent un facteur important pour fidéliser les employés au sein des régies marocaines.

Cette recherche vise à contribuer à la construction de théories dans la littérature contemporaine sur la compétence humaine, en particulier sur les compétences nécessaires pour les logisticiens de distribution afin de réussir leur travail et leurs carrières. Sur un plan méthodologique, notre démarche se fonde sur une recherche dans une entreprise publique, que nous avons précédée par l'examen du point de vue des responsables et techniciens en logistique de distribution, grâce à une recherche exploratoire. L'étude a été menée au Maroc avec 11 Responsables logistiques des régies autonomes de distribution d'eau et d'électricité. Un guide d'entretien a été élaboré. Nous avons utilisé le logiciel NVIVO 10 pour analyser les résultats obtenus. Notre contribution consiste a démontré comment les quatre variables : compétence sociale, compétence de prise de décision, compétence de gestion du temps, compétence de résolution des problèmes ont une influence sur l'intention de quitter la régie.

Franck JAOTOMBO

AMALTEYA

franck.jaotombo@gmail.com

Titre de la communication

« Epanouissement vie privée/vie professionnelle, vers un construit multidimensionnel »

Résumé

Cette recherche revisite le thème général de l'équilibre vie privée/vie professionnelle grâce à une nouvelle approche conceptuelle et méthodologique. Conceptuellement, nous opérationnalisons le nouveau construit d'épanouissement vie privée, vie professionnelle à partir de celui du *mental health continuum* de Keyes (2002). D'un point de vue méthodologique, nous intégrons différentes approches pour analyser un construit multidimensionnel afin de pouvoir simultanément inclure et différencier le facteur général intégré, des facteurs spécifiques propres aux domaines de vie, tout en prenant en compte différents contextes tels que le professionnel et le privé. En effet, la modélisation bifactorielle permet de réaliser des mesures continues indépendantes entre les aspects généraux et spécifiques de la santé mentale positive, alors que l'analyse des mélanges offre un moyen d'explorer les différentes classes associées. Les arbres de décision quant à elles sont une méthode opératoire parcimonieuse pour réaliser le diagnostic d'appartenance à ces classes. Partant d'un échantillon de 1066 actifs français, notre modèle révèle quatre classes de répondants ayant chacun son profil d'épanouissement vie privée, vie professionnelle. Dans le champ psychosocial, nous démontrons que les facteurs généraux et spécifiques prédisent de façon significative mais distinctes la réduction de risques psychosociaux (RPS). D'autre part, il existe des différences significatives dans les réponses psychosociales des profils, i.e. ceux qui sont épanouis dans tous les domaines démontrent les niveaux les plus bas de RPS alors que ceux qui languissent dans le domaine professionnel en incarnent les niveaux les plus élevés.

Ahmed MAGHNI

Laboratoire Stratégie, Management et Gouvernance
ENCG de Tanger
maghn.med@gmail.com

Ikrame EL-ABBADI

Laboratoire Stratégie, Management et Gouvernance
ENCG de Tanger
Ikrame.elabbadi@gmail.com

Titre de la communication

« Épuisement professionnel des cadres marocains dans le secteur privé »

Résumé

Aujourd'hui, les contraintes des logiques de performance économique génèrent des pressions qui amputent le bien-être de l'individu au sein de l'entreprise. Ce dernier se trouve parfois face à des troubles physiques et mentaux qui l'empêchent de vivre sereinement dans son milieu de travail et de mener à bien ses tâches professionnelles. Nous estimons donc nécessaire d'engager une réflexion approfondie sur la prévention des risques psychosociaux chez les cadres travaillant au sein des entreprises privées au Maroc. Notre objectif est de révéler les causes éventuelles de la « souffrance au travail », notamment, de comprendre les déclencheurs, les déterminants et les manifestations de l'épuisement professionnel chez les cadres marocains. A cet effet, nous envisageons, à travers ce papier, de présenter l'analyse thématique de douze récits de vie, afin de déterminer la fréquence des thèmes dans l'ensemble des entretiens traités.

Ahmed MAGHNI

Laboratoire Stratégie, Management et Gouvernance
ENCG de Tanger
maghn.med@gmail.com

Ghita TAOUSSI

Laboratoire Stratégie, Management et Gouvernance
ENCG de Tanger
taoussighita@gmail.com

Titre de la communication

« Antécédents et profils du plafonnement des carrières des enseignants chercheurs au Maroc »

Résumé

Notre communication présente les résultats d'une étude portant sur les profils et antécédents du plafonnement des carrières des enseignants-chercheurs au Maroc. La contribution sera non seulement une occasion pour analyser et discuter les différents profils explorés, mais aussi, une opportunité pour contextualiser les dispositifs actuels mis en pratique pour gérer leur avancement professionnel.

Sabra MEJRI
CEDAG (EA 1516)
Université Paris Descartes
smejri.tl@gmail.com

Titre de la communication

« Les réactions face aux conflits de valeurs : le cas du personnel soignant dans les établissements de santé »

Résumé

L'objectif de notre recherche est d'étudier les réactions des salariés face aux situations de conflits de valeurs au travail en choisissant comme domaine celui des métiers du soin. En effet, les infirmiers, qui, souvent n'ont pas les moyens de dispenser les soins comme ils le souhaitent, par manque de temps, de moyens dans l'hôpital, de surcharge de travail, d'exigences de gestion des dossiers, etc., sont souvent contraints à vivre des situations de conflits de valeurs, de responsabilités mal assumées, de souffrances psychiques, d'états de mal être au travail, ou ce qu'on peut appeler de dissonances cognitives, là où ils se trouvent tiraillés entre leur devoir humain à l'égard des patients, qui exige qu'ils dispensent des soins de qualité et de manière équitable, et le devoir de respecter les exigences et les engagements administratifs. Ces multiples situations d'insatisfactions et de mécontentements, les plongent dans un dilemme éthique à l'égard d'eux même, et certains parlent même de perte de sens, de travail qui a perdu son âme. Ainsi, placés à la croisée de deux logiques différentes ; d'une part, celle du besoin de l'infirmier d'exercer son métier d'une façon autonome, utile, efficace et congruente avec son éthique de soignant, et de l'autre, la logique de faire avec les moyens organisationnels et le devoir de répondre aux exigences administratives, les métiers de soins semblent être un terrain propice pour l'éruption et le développement des conflits de valeurs.

Notre question centrale de recherche est ainsi : Quelles sont les réactions des salariés (salariés en général ou infirmiers ?) dans une situation spécifique d'insatisfaction au travail, celle des conflits interpersonnels de valeurs et pour un terrain particulier, celui des organisations de santé ? Pour y répondre, nous nous positionnons dans le cadre théorique de Hirschman (1970) qui a élaboré en 1970 un modèle « *Exit, Voice, Loyalty* » pour traiter des différentes réactions possibles des consommateurs face aux performances des firmes économiques. Dans cette étude, nous abordons le conflit interpersonnel de valeurs comme une situation d'insatisfaction. Notre objectif étant d'évaluer les réactions des infirmiers vivants de tels types de conflits au sein de leurs institutions, nos questions de recherche deviennent par suite les suivantes :

- Quelles sont les réactions adoptées par les infirmiers face à ces situations de conflits interpersonnels de valeurs ?
- Dans ces réactions aux conflits interpersonnels de valeurs, retrouve t'on celles avancées par le modèle de Hirschman étendu ?
- Y'a-t-il des réactions particulières dans le modèle « Fuite, Riposte, Patience, Retrait, Cynisme » qui sont spécifiques aux conflits interpersonnels de valeurs ?

Botaina MJIDILA

Equipe de Recherche EMAPES
ENCG d'Agadir, Maroc
Botaina.mjidila@gmail.com

Youssef EL WAZANI

Equipe de Recherche EMAPES
ENCG d'Agadir, Maroc
elwazani@gmail.com

Malika SOUAF

Equipe de Recherche EMAPES
ENCG d'Agadir, Maroc
malikasouaf@gmail.com

Titre de la communication

« Quel rôle du contrôle de gestion sociale et de la GRH dans l'amélioration de l'organisation au travail ? »

Résumé

Cette communication porte sur une thématique peu évoquée par la communauté scientifique. Il s'agit de la contribution de la pratique du contrôle de gestion sociale dans l'amélioration de l'organisation au travail.

Les ressources humaines connaissent d'importantes mutations, notamment concernant la mobilité des employés, la demande d'une formation continue et durable et une rémunération liée à la performance. Le contrôle de gestion sociale devient un outil incontournable de pilotage et d'organisation de travail au sein des entreprises privées et publiques.

Gabriel MORIN

ESCE International Business
gmorin.cmhr@gmail.com

Titre de la communication

« Quel type de leadership libère-t-il le plus le salarié ? »

Résumé

L'avènement d'un monde moins vertical, anticipé par certains penseurs pionniers (Deleuze et Guattari, 1980), sous-tend une conception de l'entreprise plus libérée (Carney et Getz, 2009) où la GRH doit aussi y redéfinir son nouveau rôle. Celui-ci intègre les différents moyens managériaux susceptibles de préparer l'individu à évoluer dans ce nouvel environnement organisationnel. Parmi ces moyens se trouve questionné le type de leadership à privilégier qui paraît, lui aussi, à réinventer (Bennis et Townsend, 1995). L'objet de l'étude s'inscrit dans ce contexte et porte ici sur la question du type de leadership qui libère le plus salarié (Carney et Getz, 2009). L'intérêt pour le leadership ne se dément pas depuis le début du XXI^e siècle à en juger par le nombre de publications pléthoriques traitant de cette thématique, qu'il s'agisse d'ailleurs d'articles académiques ou non académiques (Schyns, Kiefer, Kerschreiter & Tymon, 2011). Définir ce que recouvre cet attribut relève d'ailleurs toujours d'une gageure dans la mesure où on trouve à peu près autant de définitions que de chercheurs qui s'y sont intéressés (Stogdill, 1974). Le consensus des recherches récentes en sciences de gestion place le leadership au coeur de trois interactions clés : leader, *follower* et contexte (Avolio, 2007). Ces recherches portent, également, désormais sur un angle majeur : la capacité de pouvoir développer cet attribut chez l'individu. C'est ce que confirme l'évolution des théories émergentes du leadership (Avolio, Walumbwa et Weber, 2009), et notamment le *leadership authentique* (Luthans et Avolio, 2003). Une autre tendance majeure des théories émergentes du leadership tient à l'importance accordée désormais au *follower*, qui devient « *an integral part of the leadership dynamic system* » (Avolio *et al.*, 2009, p. 442). Ainsi, s'opère une sorte de décentrement de l'analyse du leadership, moins focalisée sur le leader lui-même au profit de celui auquel le leadership s'adresse, le *follower*.

Il apparaît, dans ce contexte, pertinent d'étudier le type de leadership qu'un leader peut exercer à l'aune des transformations vécues par le *follower* lui-même. Etablir le lien entre cet impact et sa contribution potentielle à l'organisation peut, aussi, s'avérer intéressant en termes d'implications managériales. Ancrée sur une analyse empirique constituée des terrains de trois grandes organisations, la recherche vise ici, ainsi, à explorer les principaux types de leadership sur la base de son impact sur le salarié. L'étude en propose une typologie éclairante destinée à son usage managérial par la GRH qui s'inscrit dans ce contexte d'entreprise libérée (Carney et Getz, 2009).

Nahla NAGA
CREAD - Algérie
n.nahla@hotmail.fr

Titre de la communication

« De la rémunération basée sur les responsabilités de l'emploi à la rémunération basée sur la compétence : Quelles procédures ? Et quelles attitudes des salariés »

Résumé

Le positionnement concurrentiel des entreprises de nos jours incite plusieurs entreprises à adopter la rémunération liée aux compétences afin de motiver les salariés, d'accroître leur productivité et envahir les marchés. Une étude de cas sur la rémunération des compétences a été menée dans une entreprise algérienne privée des boissons Y, qui est en train de mettre en place ce système de rémunération.

Dans cette communication, nous souhaitons nous focaliser sur les démarches prises par cette entreprise dans le processus de l'adoption de ce nouveau système de rémunération, les facteurs inducteurs de ce changement et les objectifs de cette nouvelle politique dans cette entreprise algérienne, en se basant sur l'approche de la contingence et l'approche de la régulation sociale ; qui nous ont démontrées que le changement conduit par l'entreprise Y est le résultat des transformations de l'environnement exogènes instables qui a incité l'entreprise à opter pour un changement en vue d'assurer sa pérennité et sa compétitivité. Ce qui a impacté son environnement interne et induit le changement de son système salarial à travers la mobilisation de tous les acteurs de l'entreprise (administration, travailleurs et syndicat).

Laurence PELLETIER

ESCP Europe

laurence.pelletier@edu.escpeurope.eu

Titre de la communication

« Tout est possible, avec des solutions : Modélisation d'une tyrannie organisationnelle dont le burn-out est un des symptômes »

Résumé

Le burn-out est vécu individuellement et se manifeste par de l'épuisement émotionnel, du cynisme et une baisse du sentiment d'efficacité professionnelle. Y contribuent des facteurs organisationnels tels que la surcharge de travail (qualitative et/ou quantitative), le manque de contrôle et de décisions, l'insuffisance des rétributions, l'effondrement du sentiment collectif, les manquements à la justice et les conflits de valeurs. Entre ces symptômes et leurs facteurs organisationnels, quels sont liens processuels ? Notre recherche propose de voir le burn-out comme un des symptômes de processus psychosociaux et organisationnels que nous tentons de modéliser. Pour cela, nous mobilisons la méthodologie de la « *grounded theory* ». Nos terrains empiriques sont menés selon des méthodes cliniques de la complexité, dans la subjectivité et l'intrication entre les dimensions psychologiques, sociale et organisationnelles. Il s'agit de séminaires sociocliniques, de « minidrames », d'entretiens classiques et de récits de vies. Nous analysons les processus inconscients qui émergent de ces différents terrains cliniques, pour arriver par induction à une modélisation théorique globale. De ce processus de modélisation émerge l'hypothèse d'une emprise dans l'organisation, reposant sur trois dimensions intriquées : l'appareil d'emprise, les liens d'emprise et l'auto-emprise. Nous présentons ici l'appareil d'emprise, soit la dimension organisationnelle de cette modélisation, que nous illustrons par le cas d'une salariée accompagnée plus d'un an. Nous arrivons à l'hypothèse d'une forme particulière d'emprise : la tyrannie, telle que définie par la psychanalyse selon sa structure et ses caractéristiques, que nous transposons dans le champ organisationnel pour faire émerger ses trois niveaux : paranoïde, perverse et cryptique. Ceux-ci correspondent à des injonctions inconscientes, obtenues par codage des données, qui sont respectivement : « L'idéal, c'est toujours plus », « Ce qui compte, c'est le compteur » et « Tout doit disparaître, dans une accélération temporelle et spatiale ». L'appareil d'emprise global porte quant à lui l'injonction « Tout est possible, avec des solutions ». Nous repérons sur nos terrains comment ces injonctions sont rendues tangibles par des outils concrets et leurs usages. Si la notion d'emprise dans l'organisation n'est pas nouvelle, elle est analysée ici en mobilisant des théories psychanalytiques sur les processus d'emprise à partir de cas de burn-out. Nous mettons ainsi en évidence certains processus organisationnels qui, parce qu'ils reposent sur un objet idéal tyrannique fantasmé individuellement et collectivement, génèrent la disparition de liens sociaux et entravent la capacité de penser. La compréhension de tels processus, avec ses limites actuelles, porte des enjeux de prévention, de clinique individuelle et d'intervention dans les organisations. Elle ouvre sur les conditions d'un management humaniste et humanisant.

Alexandra ROY

CERGORS-PRISM

Université Paris 1 Panthéon-Sorbonne

Alexandra.Roy@univ-paris1.fr

Titre de la communication

« L'avancée de la technologie : mise en exergue de son rôle dans les pratiques discriminatoires »

Résumé

La question de l'avancée de la technologie occupe une place croissante dans le débat public. Pourtant, certains de ses aspects sont peu mis en exergue par les chercheurs. L'objectif de cet article est de mettre en lumière et de quantifier un phénomène rarement étudié dans la littérature : la discrimination à l'embauche dans les postes nécessitant des compétences liées à la technologie. Pour cela, nous utiliserons la méthode du *testing*, outil maintes fois éprouvé dans les travaux empiriques. Les résultats obtenus permettent de mesurer l'effet très pénalisant de l'âge et du genre sur l'accès à ce type d'emploi.

Temna SATOURI

CEPN (CNRS/UMR 7234)
Université Paris 13
Sorbonne Paris Cité, A2ID
satouri.temna@hotmail.fr

Ali SMIDA

CEPN (CNRS/UMR 7234)
Université Paris 13
Sorbonne Paris Cité, A2ID
alismida@aol.com

Titre de la communication

« L'apport du modèle SMOCS à l'optimisation des ressources « non stratégiques ». Cas d'une recherche-action au sein d'un EHPAD dans un contexte de restriction budgétaire »

Résumé

Dans un contexte de restriction budgétaire des établissements d'hébergement pour personnes âgées dépendantes (EHPAD), la gestion sous contrainte financière conduit les responsables de ces établissements à limiter leurs ressources. Dans ce cadre l'objectif de cette recherche consiste à suggérer aux managers un outil, leur permettant d'optimiser les ressources « non stratégiques ». Pour ce faire nous avons mobilisé la théorie des ressources comme cadre théorique. A travers une recherche-action au sein d'un EHPAD, et au regard du cadre conceptuel mobilisé, nous avons suggéré une classification des ressources « Aides-soignants/Aides-Médico-Psychologiques (AS/AMP) ». Ensuite, nous avons expérimenté l'optimisation de ces ressources à travers le prisme du modèle SMOCS. A partir de là, une définition de « l'optimisation des ressources » a été proposée.

Fatma ZRAGUA
CEDAG (EA 1516)
Université Paris Descartes
zragafatma@yahoo.fr

Titre de la communication

« Harcèlement moral et discrimination au travail, les deux facettes d'un processus d'exclusion de l'emploi »

Résumé

L'existence et les méfaits du harcèlement moral au travail ne sont plus à démontrer en France. Depuis la parution de l'ouvrage de Marie-France Hirigoyen ayant permis d'alerter l'opinion en 1998, une réglementation a été mise en place et la souffrance des victimes a été reconnue. Pourtant le phénomène perdure et les pratiques de prévention des risques psychosociaux peinent à porter leurs fruits. Dans cette communication, nous proposons d'aborder le harcèlement moral suivant une nouvelle approche nous permettant de mettre en évidence qu'une de ses manifestations peut être reliée aux dynamiques discriminatoires conduisant à l'exclusion de l'emploi. Nous prenons ainsi le contre-pied de certains auteurs qui, tout en constatant la difficulté pour définir et cerner la notion, ont considéré comme nécessaires de distinguer le harcèlement moral du harcèlement discriminatoire. Ainsi en 2007, Carmen Grau Pineda arrivait-elle à la conclusion, après avoir présenté les résultats d'une étude sur la situation en Espagne au regard de l'état de la législation, que l'assimilation du harcèlement à une forme de discrimination, notamment sexuelle envers les femmes, entravait le développement d'une réglementation protectrice pour tous les salariés. La situation aujourd'hui en France est différente. La réglementation a été mise en place et les pratiques de harcèlement moral continuent. Comment expliquer cette persistance ?