

La lettre de l' **AGRH**

juillet 2023 n°112

Association Francophone de Gestion des Ressources Humaines

Rédaction : Florence NOGUERA, Florent NOËL / Recueil des informations : Christiane DESHAIS (reseauagr@gmail.com)

Dans cette lettre

Edito, par Florence Noguera	2
Du côté des Comités	4
Comité AGRH International et Francophonie	4
Comité Enseignement et Innovation pédagogique	4
Du côté des GRT	5
GRT GRH et recherches sensibles, bilan de l'année écoulée	5
GRT « management et GRH en milieu insulaire : appel à communication sur « la GRH interculturelle comme inspiration managériale »	5
GRT Marque Employeur et Marketing RH, bilan et perspectives	6
GRT « GRH, Transformations Numériques, IA et Métavers »	7
GRT Accompagnement des managers – Coaching, Mentoring : un podcast et des formations	7
Les prix de thèse	9
Le Prix Académique est remis à Damien de Carvalho.....	9
Emilie Poli, lauréate du prix de thèse AGRH Didier Retour	11
Laurence Leung-Tack recoît le tout premier prix de thèse AGRH-DBA	13
Grand angle sur la International HR Conference de Calcutta	15
A lire sur la plage.....	16
Du coté des revues.....	16
Une sélection très arbitraire d'ouvrages labellisés par la FNEGE	19

Edito, par Florence Noguera



*Florence Noguera,
Présidente de l'AGRH*

Cher.es collègues, et ami.es de l'AGRH

L'année universitaire se termine, la pause estivale sera l'occasion de nous ressourcer après une année dense et riche en actions en faveur de la recherche en Gestion des ressources humaines.

Tout d'abord, je remercie les responsables et les membres des comités de l'AGRH pour toutes les actions structurantes conduites cette année. En premier lieu, l'enquête menée auprès des doctorants par Alexis ROCHE et Isabelle BORIES-AZEAU du comité congrès en janvier 2023, nous a permis de connaître les attentes des doctorants de l'AGRH notamment à l'occasion des ateliers doctoraux des congrès de l'AGRH. Parmi les suggestions d'améliorations mises en place, nous avons créé sur le site de l'AGRH une rubrique dédiée aux doctorants. Dans cet espace une note de cadrage pour les ateliers doctoraux a été formalisée pour accompagner les doctorants dans le format des textes à soumettre et dans l'organisation des présentations en atelier doctoral. Un dispositif Docto-rdv piloté par les doctorants eux-mêmes a été lancé pour développer les échanges au sein de notre communauté de doctorants de l'AGRH, je remercie Lauryane TASSIGNY, doctorante, de contribuer à l'animation de ce réseau. Ensuite, une plaquette de présentation de l'AGRH destinée à être un support de communication dans la gestion des partenariats a été réalisée par le comité partenariat, merci à Laurent TASKIN et aux membres du comité pour ce travail très utile pour renforcer nos liens avec les associations professionnelles tant nationales (comme l'ANDRH) qu'internationales, avec les associations pédagogiques (comme référence RH) ou bien encore les associations savantes (comme l'AFC, AFM, AFFI, l'AIMS), les associations thématiques (comme l'AFMD), les associations publiques (ANACT, DARES...) et enfin les médias. Le comité international et francophonie a également travaillé sur la formalisation d'une fiche de fonction des ambassadeurs de l'AGRH qui est disponible sur le site de l'Association. Je remercie Richard MAJOR et les membres de ce comité très actifs dans la mise en œuvre d'actions visant à soutenir et fédérer les membres de l'AGRH à l'international.

Une journée organisée par le comité innovation pédagogique de l'AGRH sur le thème « Partager & échanger » a eu lieu le 9 juin au Cnam à Paris en partenariat avec AUNEGE, la FNEGE, la centrale des cas des IUT le learning lab network, et l'université de Laval-Québec. Cette journée avait pour objectif d'encourager et valoriser la création pédagogique des membres de l'AGRH sous toutes ses formes ; favoriser et diffuser les travaux de recherche sur l'enseignement et la pédagogie et nourrir les échanges portant sur l'enseignement et l'innovation pédagogique en France et à l'international pour la fonction Ressources Humaines. Je remercie les organisateurs de cette journée : Françoise CHEVALIER, Catherine GLEE-VERMANDE, Sébastien PAYRE, Gwenaëlle POILPOT-ROCABOY, Aline SCOUARNEC, François SILVA et Séverine VENTOLINI pour leur contribution à l'animation de cet événement. Les événements organisés par les GRT n'ont pas manqué sur la période, une journée de recherche organisée par le GRT Santé et sécurité au travail a eu lieu à l'IUT lumière le 3 juillet 2023 en partenariat avec le laboratoire COACTIS.

La période a été également marquée par la création d'un collège prix de thèse de l'AGRH dont le responsable est Franck BRILLET, rassemblant, Alice LE FLANCHEC, Jérôme CHABANNE-RIVE, Amaury GRIMAND et moi-même. Une des nouveautés cette année a résidé dans l'attribution d'un prix de thèse AGRH-DBA. Les textes de présentation des prix ont été réactualisés ainsi que les grilles d'évaluation. Merci à Franck BRILLET pour la coordination du processus prix de thèse de l'AGRH et à Amaury GRIMAND qui a élaboré le mémo sur le processus des prix de thèse. Le collège a procédé pour chaque candidature à l'affectation des évaluateurs en étant naturellement attentif à

éviter tout conflit d'intérêt. 40 évaluateurs ont été sollicités au total, nous tenons à les remercier très chaleureusement pour le temps consacré à cette mission. L'AGRH adresse toutes ses félicitations aux lauréats des prix de thèse de l'AGRH :

- Damien DE CARVALHO est lauréat du Prix Académique FNEGE-AGRH, cette thèse intitulée « L'évolution des processus de régulation sociale dans le télétravail. Analyse de leur dynamique de reconstruction à partir de la crise de mars 2020 » a été soutenue à l'IAE de Poitiers sous la direction de Stéphane Bellini.

- Emilie POLI est lauréate du prix de thèse AGRH Didier Retour, elle a soutenu sa thèse à l'ESCP sous la direction de Gilles Arnaud sa thèse s'intitule « De l'entreprise libérée à la « libération créative » : analyse processuelle de deux cas contrastés et proposition d'un modèle conceptuel »

- Laurence LEUNG-TACK reçoit le tout premier prix de thèse AGRH-DBA, pour un travail mené au Business Sciences Institute sous la direction de Marc Valax intitulé « Mieux gérer l'après burnout du manager : analyse des logiques d'accompagnement inter-hiérarchique et les apports de la mindfulness ».

Il est à noter sur la période le rapprochement de l'AGRH vers les 4 autres grandes associations académiques du collège scientifique de la FNEGE : AFC, AFM, AFFI et AIMS pour réfléchir à une procédure de classement des revues pour 2025. Une réflexion avec mes homologues de l'AIMS, l'AFFI, l'AFM et l'AFC a permis d'aboutir à la formalisation d'une lettre afin de s'entendre sur des objectifs communs. Cette lettre co-signée par les 5 présidences a été envoyée au délégué général de la FNEGE au nom des 5 associations. 3 grands principes sont mis en avant : « des objectifs clairs et partagés », « un processus transparent », « une capitalisation et une amélioration des travaux des commissions précédentes ».

La fin de l'année 2023 s'annonce très riche en moments d'échanges scientifiques pour les membres de l'AGRH avec les 25, 26 et 27 octobre, le 34ème congrès annuel de l'AGRH en Corse sur le thème : GRH : défis, Territoires & Acteurs. Je remercie les organisateurs du congrès 2023 et plus particulièrement Patrice TERRAMORSI, pour l'important travail préparatoire aux réunions du bureau. La fin d'année sera aussi l'occasion de réunir plusieurs GRT de l'AGRH au colloque à la Réunion des 2 et 3 novembre organisé par Virginie MOISSON, autour du thème, « La Gestion des Ressources Humaines : entre transformations du travail et responsabilités ».

Je te souhaite de passer un très bel été 2023 !

Bonne lecture !

Florence NOGUERA

Présidente de l'AGRH

Du côté des Comités

Comité AGRH International et Francophonie

Le Comité international et francophonie a pour mandat de recommander au CA de l'AGRH l'adoption et la mise en œuvre d'actions visant à soutenir et fédérer les membres de l'AGRH à l'international, en favorisant le développement de la recherche, des initiatives et des rencontres scientifiques locales.

Ses objectifs sont d'apporter de la valeur aux membres hors France et développer la présence de l'AGRH à l'international par un réseau d'ambassadeurs locaux engagés et actifs ; de soutenir nos collègues doctorants à l'international et favoriser leur participation à l'AGRH ; de promouvoir la recherche dans les pays hors France et la rendre visible par la diffusion des résultats au sein des activités, événements et publications de l'AGRH.

Pour cela, le comité veille à promouvoir et soutenir des rencontres scientifiques hors France, "label AGRH" ; soutenir des initiatives locales de publication scientifique à l'international ; promouvoir un paradigme de recherche inclusif qui valorise l'enracinement et la contextualisation de théories, concepts, méthodes et résultats.

Le comité a tenu à Brest un symposium sur ce dernier sujet qui a débouché sur certaines pistes, dont 1) soutenir les doctorants hors France, dont les papiers sont acceptés, à la préparation du congrès de l'AGRH et par la suite à la publication ; 2) travailler avec le Comité publications de l'AGRH sur le choix d'évaluateurs qualifiés sur les terrains hors France ; 3) mettre en place des webinaires épistémologiques, méthodologiques et autres ateliers d'écriture ; 4) valoriser les travaux de recherche hors France au Congrès de l'AGRH par des prix spécifiques...

L'une des priorités est de développer et fédérer le réseau Ambassadeurs afin de renforcer la présence de l'AGRH auprès de ses membres à l'international. Vous trouverez sur le site de l'AGRH la fiche de fonction que le Conseil d'Administration a récemment approuvé.

Représenter l'AGRH dans votre pays vous tente ? Nous serons ravis de renforcer notre réseau avec des collègues qualifiés.e.s et dynamiques ! Vous pouvez trouver la liste des pays et des ambassadrices - ambassadeurs sur la page <https://www.agrh.fr/les-ambassadeurs>.

Comité Enseignement et Innovation pédagogique

Le Comité Innovations pédagogiques a organisé le 9 juin dernier une Journée innovation pédagogique – Partager et Echanger en partenariat avec Aunege, la Fnege, La centrale des cas des IUT, le Learning Lab Network, le CNAM et l'université de Laval (Québec)

Il s'est agi d'encourager et valoriser la création pédagogique des membres de l'AGRH sous toutes ses formes, de favoriser et diffuser les travaux de recherche sur l'enseignement et la pédagogie, de nourrir les échanges portant sur l'enseignement et l'innovation pédagogique en France et à l'international pour la fonction Ressources Humaines.

Le programme est ici : <https://journeepedagogie.sciencesconf.org/program>

A noter parmi les temps forts : Atelier d'expérimentation d'une solution digitale de mesure et d'analyse des compétences transversales / soft-skills (Vincent Meyer et Aline Scouarnec) ; Présentation par les participants de leurs pratiques pédagogiques innovantes en GRH ; Présentation de la nouvelle revue Management & Avenir – Pédagogia.

Du côté des GRT

GRT GRH et recherches sensibles, bilan de l'année écoulée

Lors de la dernière réunion du GRT GRH et Recherches Sensibles tenue au congrès de l'AGRH 2022 à Brest, l'ensemble des participants a insisté sur la nécessité de renforcer la réflexivité sur les aspects méthodologiques et pédagogiques spécifiques aux sujets sensibles. En effet, face aux défis éthiques associés à ces recherches, le chercheur est lui-même vulnérable avec un impact en tant que personne (émotion, cognition, physique) et en tant que professionnel (stigmatisation liée à certains sujets, accès complexe aux terrains, design de recherche à adapter, difficulté de financement, de publication, etc.). De même, enseigner ces sujets peut nécessiter des précautions spécifiques, notamment quand ils font l'objet de débats au sein de la Société et sont complexes à expliquer à un public peu informé. Il faut dès lors réfléchir à l'approche pédagogique à privilégier et aux animations à adopter. De nombreux questionnements interviennent donc dans les différentes activités du métier d'enseignant-chercheur. Pour y répondre, adaptabilité et réflexivité sont nécessaires. A la différence d'autres sciences sociales, en management, ce « *travail de réflexivité* » est encouragé mais reste balbutiant (Gilbert et Teglborg, 2021). La période 2022-2023 a donc été l'occasion pour les membres du GRT de lancer une réflexion globale sur les difficultés posées par l'étude de sujets et/ou de terrains sensibles pour les chercheurs débutants et expérimentés. Ce travail a donné naissance à deux journées de recherche organisées les 28 et 29 juin 2023 au CNAM Paris : la première est dédiée aux réflexions transdisciplinaires de jeunes chercheurs confrontés à des terrains sensibles et aux solutions qu'ils ont mises en œuvre (accès au terrain, nouvelles pratiques, lien aux participants, etc.) ; la seconde sera centrée sur les réflexions d'enseignants-chercheurs en Ressources Humaines plus expérimentés explicitant comment le sensible impacte les différentes facettes de leur métier (à la fois dans l'adaptabilité méthodologique, le montage de projet, l'encadrement de thèse et la formation aux sujets RH sensibles). Les échanges permettront de mettre en perspective les pratiques en termes de recherche et de pédagogie du sensible (précautions, innovations) et plus largement de questionner la responsabilité et l'éthique de l'enseignant-chercheur. Ces deux journées donneront lieu à valorisation par des publications sur la période 2023-2024, avec, dans un premier temps, un ouvrage à paraître chez L'Harmattan fin 2023 regroupant l'ensemble des témoignages des doctorants intervenants lors de la première journée. Elles permettront également de faire émerger les nouveaux axes d'études du GRT pour l'année universitaire prochaine.

GRT « management et GRH en milieu insulaire : appel à communication sur « la GRH interculturelle comme inspiration managériale »

Le Groupe de Recherche Thématique « *Management et GRH en milieux insulaires* » de l'AGRH vous propose de contribuer à l'écriture de son 1^{er} ouvrage. Cette publication est soutenue par l'AGRH. La sortie de l'ouvrage est prévue pour 2023 aux Editions Vuibert-collection Recherche.

Orientation scientifique de l'ouvrage :

La gestion des ressources humaines interculturelle est devenue un enjeu majeur pour les entreprises qui font face à une diversification croissante de leur personnel. La mondialisation des échanges et la mobilité des travailleurs ont créé des environnements de travail multiculturels qui nécessitent une gestion adaptée et une (re)connaissance accrue des cultures et de leurs spécificités. Il est devenu essentiel pour la GRH de prendre en compte les différences culturelles dans de nombreuses missions : recrutement, politique salariale, formation, gestion de carrière, etc.

Aussi, la prise en compte du multiculturalisme permet de valoriser la diversité, d'améliorer la collaboration et de renforcer la performance globale de l'organisation.

Ce présent ouvrage se propose d'appréhender les problématiques de GRH et de management interculturel en s'intéressant aux territoires insulaires. En effet, les îles sont par essence des terres de migration et incarnent, avec les territoires d'Outre-mer, le métissage culturel français. Aussi, parmi les 13 DROM-COM que compte la France, 12 sont de natures insulaires (La Réunion, La Guadeloupe, Saint-Pierre et Miquelon, Nouvelle-Calédonie, etc.) et se répartissent sur trois océans. L'interculturalité y est aussi importante que variées. La population de La Réunion est issue de migrations originaires d'Afrique, d'Inde, de Métropole, et des Petits Etats Insulaires (PEI) de l'Océan Indien. Les résidents en Polynésie Française sont quant-à-eux d'origine essentiellement maorie, chinoise et métropolitaine. Fruits de migrations aux similitudes et singularités marquées, le multiculturalisme est omniprésent dans le milieu organisationnel. Aussi, le sens du travail, les modèles de leadership, les valeurs personnelles sont autant de variables aux enjeux essentiels dans la vie organisationnelle insulaire. Ces différences culturelles sont susceptibles d'influencer notamment l'organisation des activités, la gestion des ressources humaines et les relations internationales. Les travaux sur le management interculturel apportent aussi des éclairages sur les choix de structure organisationnelle et leurs incidences sur les interactions interculturelles internes et externes.

Les travaux sur le management en milieu insulaire témoignent une récurrence d'enjeux décisifs des missions de la GRH (accès à la formation, compétences pénuriques, turnover, management interculturel, etc.) et des singularités fortes (absence/présence d'allocation chômage, diversité des formations locales, variété des industries, distances, etc.). Ce présent appel à contribution pour la publication d'un ouvrage collectif sur les apports managériaux de la GRH interculturel en milieu insulaire a le double objectif d'enrichir la littérature et la réflexion sur la GRH interculturelle d'une part, et d'initier un travail de cohésion dans les travaux sur la GRH et le management dans les milieux insulaires d'autre part. En effet, ce terrain, si spécifique, est absent de la littérature en tant qu'objet de recherche, malgré l'originalité des cas rencontrés et les éclairages susceptibles d'être apportés, non seulement sur les territoires insulaires, mais plus généralement sur l'isolement des territoires et l'interculturel.

Les contributions attendues pourront aborder ces différentes questions :

- Quels enjeux à la prise en compte de l'interculturalité dans le management ?
- Comment le milieu insulaire, l'isolement, ou encore l'interculturalité, contribuent à la résilience organisationnelle ?
- Comment l'interculturalité favorise-t-elle la créativité au sein des organisations ?
- Comment les cultures impactent-elles le rapport au travail, la communication, la motivation, et in fine, le management ?
- Quelles transformations vécues, actuelles, ou à venir pour la GRH dans les milieux insulaires ?
- Quelles sont les conséquences de l'allongement du temps et de l'espace pour les organisations isolées ?
- Quels modèles managériaux pour les organisations multiculturelles ?

La publication s'appuiera sur un comité de sélection francophone. Les coordinateurs de l'ouvrage sont à votre écoute pour répondre à toute question éventuelle : mickael.dupre@upf.pf ; virginie.moisson@univ-reunion

Les propositions de contribution sont à nous transmettre **au plus tard le lundi 1^{er} septembre 2023**

GRT Marque Employeur et Marketing RH, bilan et perspectives

Le GRT a organisé un track lors du dernier congrès de Brest . deux sessions ont pu être tenues dans le cadre des activités du GRT. Six papiers ont été présentés. Chloé Guillot-Soulez et Eric Pezet sont les rédacteurs en chef invités du numéro spécial « Expérience et marque employeur » de la revue @grh.

L'année prochaine, un autre track sera ouvert à Ajaccio et une 4^{ème} Journée de Recherche sur le Marketing des Ressources Humaines le 30 novembre 2023 à l'IAE de Paris organisée par le GIT AFM Marketing RH en collaboration avec le GRT Marque employeur et marketing RH. Date limite de soumission : 30 juin 2023, Appel à communications et soumission en ligne : <https://afm-marketingrh.sciencesconf.org/> (profitez-en, le dépôt est encore ouvert)

Un autre numéro spécial est prévu dans la revue @grh sur le thème « Expérience et marque employeur »

GRT « GRH, Transformations Numériques, IA et Métavers »

Comme chaque année, GRT Transformations numériques IA et métavers organise lors du congrès de l'AGRH un track. Cette année Trois nouveaux sujets seront abordés :

Sujet 1 : Etat des lieux sur la transformation numérique en RH

La pandémie a accéléré l'appropriation du numérique dans les entreprises dans tous les secteurs d'activité et particulièrement en RH. Où en sont-elles maintenant ? Quelles sont les activités RH qui intègrent le numérique de façon pérenne et évolutive ? Dans quelle mesure le numérique a-t-il permis de faire évoluer les compétences RH ? Peut-on mesurer la maturité numérique en RH des organisations ?

Sujet 2 : L'IA dans les RH

Face au contexte actuel de pandémie, aux mutations du travail et en particulier celles liées à la révolution numérique, des robots et de l'intelligence artificielle, les organisations sont amenées à apprendre, à innover et accompagner leurs ressources humaines différemment pour être performantes. Elles prennent aujourd'hui conscience qu'il leur incombe d'accompagner l'appropriation de l'IA, de garantir l'équité, d'encadrer le droit à la déconnexion et de prévenir l'épuisement mental dans ce nouveau contexte qui perdure. L'IA est un nouveau domaine de recherche scientifique en sciences de gestion qui à l'instar des technologies Internet va bouleverser le monde du travail et ses organisations. Dans ce contexte, où les organisations ont la possibilité de mobiliser l'IA, quels sont les impacts sur les pratiques de GRH ? Les RH doivent réussir à appréhender de nouveaux enjeux (gestion anticipée des talents, adaptation des méthodes de formation, facilitation de la coopération intergénérationnelle, optimisation des processus de recrutement, favorisation de la mobilité interne...). Avec l'intelligence Artificielle (IA) et les nouveaux enjeux du contexte post covid, les pratiques RH changent de paradigme. Ces nouvelles préoccupations poussent les organisations à repenser leur mode de fonctionnement en matière d'IA en prenant en compte les questions en lien avec la culture managériale, l'impact social ou encore la proximité humaine...

Sujet 3 : Métavers et IA

Le métavers commence à questionner en sciences de gestion. Il a été utilisé par exemple par *Carrefour* pour des recrutements. Est-ce un effet de paillette ou une nouvelle évolution technologique à laquelle la RH doit s'intéresser ? Quelles sont les pratiques existantes ? Comment la réalité virtuelle, augmentée associées à un métavers peuvent transformer la formation ? A partir de cas d'usage, il est important d'observer les apports et les limites de ces nouvelles pratiques qui s'imposent dans les Lab d'innovation RH et dans des domaines comme celui de la formation. De nombreuses questions émergent sur leur utilité ? le niveau d'appropriation ? la complémentarité des ressources ?

GRT Accompagnement des managers – Coaching, Mentoring : un podcast et des formations

Le GRT est international avec 50% des membres basés en France, l'autre moitié venant Canada ou du Royaume Uni, d'où des réunions principalement en distanciel mais très régulières, 6 par an.

Les activités conduites se déploient autour de 4 axes majeurs :

- Proposer une dynamique de mentorat au profit des doctorants qui sont, pour la plupart aussi des professionnels, en complément à la direction de la thèse
- Promouvoir des partenariats et des réflexions sur des registres variés, au sein mais aussi autour de la fonction RH, et ce, toujours en croisant les dimensions académique et professionnelle à la lueur des enjeux actuels de l'accompagnement
- Alimenter une veille sur les formations au coaching en France, en l'éclairant d'un regard académique, au-delà des enjeux marchands et institutionnels de la profession

- Mettre en lumière les appels à contribution en lien avec l'accompagnement et accueillir des conférenciers prestigieux et reconnus à rayonnement international.

En termes de bilan, au regard du premier axe, il a d'abord été possible de croiser la littérature mobilisée par les doctorants avec des thématiques respectivement liées à la résilience et au sens du travail, à l'intelligence artificielle, à la formation des cadres dans le monde de l'éducation, à la professionnalisation même du métier de coach en entreprise et au paradoxe de l'autonomie contrôlée.

En ce qui concerne le deuxième axe, plusieurs exemples de partenariats peuvent être listés. Le congrès AGRH 2022 à Brest a intégré une table ronde sur les Passerelles entre coaching sportif et coaching gestionnaire. Animée par Marc Dumas cette table ronde a bénéficié des contributions de trois membres du GRT (Séverine Dieuze, Olivier Malafronte, Nancy Lauzon) et de plusieurs dirigeants mobilisant le coaching dans le monde sportif et/ou en entreprise.

Par ailleurs les relations se poursuivent régulièrement avec les fédérations de coaching dans l'espace francophone (ICF Québec, ICF France, EMCC France, et SFCoach). C'est ainsi qu'une série de podcats est pilotée par Stéphane Coulier (Vice-Président ICF Québec et doctorant Université Laval). Ces podcasts, disponibles en ligne, sont destinés à valoriser les apports clés de recherches reconnues dans le champ du coaching :

[Cliquez ici pour les visionner](#)

Enfin le GRT inaugure une nouvelle série d'événements-rencontre avec des experts, pour alimenter des échanges avec des figures clés du domaine. Leur première intervenante est Tatiana Bachkirova, de Oxford Brookes University, avec la thématique : « Becoming a coaching academic: Career suicide or exciting opportunity? ».

En ce qui concerne le troisième point, un recensement des formations au coaching hébergées dans l'enseignement supérieur a été effectué Nathalie Bernard (MCF IAE de Lyon) pour les distinguer des nombreuses formations existant actuellement en France. De son côté Pauline Fatien a animé un atelier sur l'éthique en coaching pour les 20 ans de Beyond CT Coach & Team, une des plus anciennes formations au coaching en France ; Sybille Persson, quant à elle, a participé à une table ronde lors des 20 ans du Master 2 Coaching et développement personnel de Paris-Assas, formation la plus sélective en coaching sous l'égide « Coach diplômé, supercherie ou sésame professionnel ? ». Enfin signalons l'ouverture du M2 Executive Master Coaching et Organisation à Lyon 3 à la rentrée 2023 <https://iae.univ-lyon3.fr/executive-master-coaching-et-organisation-formation-continue-2>

Au regard du quatrième point, deux appels à articles sont à souligner : un appel à venir pour Management International intitulé : « Coaching & Mentorat : Entre universalisme, uniformité et mise en conformité » piloté par Pauline Fatien, Sybille Persson et Judie Gannon ; l'appel sera disponible sur le site de la revue en juillet 2023 ; et un appel actuellement en cours pour Gérer & Comprendre, intitulé « Le coaching en organisation » piloté par Denis Chabault et Florent Pestre.

Pour finir, signalons qu'un ouvrage sur le coaching professionnel dans les organisations aux éditions EMS, dans la collection « 10 idées clés » est en cours de rédaction par Franck Barès et Sybille Persson en prolongement de ceux récemment publiés par Scarlett Salman (*Aux bons soins du capitalisme : le coaching en entreprise*, Presses de sciences Po, disponible sur Cairn) et par Dima Louis et Pauline Fatien (*Complex situations in Coaching* chez Routledge).

Le GRT est animé par Pauline Fatien (pauline.fatien@grenoble-em.com) et Sybille Persson (sybille.persson@gmail.com). Les orientations relatives au GRT et le trombinoscope des membres ainsi que leurs publications, sont disponibles sur le site de l'AGRH - <https://www.agrh.fr/qrt/coaching>

Les prix de thèse

Trois prix de thèse ont été décernés cette année par l'AGRH. Le prix académique, le prix Didier Retour et, nouveauté, le prix de la thèse AGRH-DBA

Le Prix Académique est remis à Damien de Carvalho

La thèse de Damien De Carvalho a été soutenue à l'IAE de Poitiers sous la direction de Stéphane Bellini. Elle porte sur les effets du télétravail sur l'organisation des équipes et les nouvelles régulations à opérer.



Damien De Carvalho,
IAE de Poitiers

D'où venez-vous et qu'est-ce qui vous a conduit à vous lancer dans la recherche ?

J'ai effectué une licence de gestion au sein de l'IAE de La Rochelle puis à mon retour d'Espagne dans le cadre d'ERASMUS je me suis passionné pour la place de l'Homme au travail. J'ai intégré un Master Sciences pour l'environnement parcours management dans lequel j'ai effectué ma première recherche sur le bien-être au travail. Mon entrée dans la voie de la recherche s'est effectuée au travers d'un DU Recherche au sein de l'IAE de Poitiers durant lequel j'ai approfondi les différents cadre théoriques et méthodologies existant en sciences de gestion.

Déjà une thèse sur le télétravail ?

Ma thèse porte sur le déploiement du télétravail, étudiée sous l'angle des régulations sociales. Elle interroge la place de l'outil, en l'occurrence les outils du télétravail, dans les régulations du télétravail. En effet, les outils y interviennent. Ils peuvent renforcer le contrôle du travail mais sont aussi utilisés par les acteurs pour se dissimuler (caméra éteinte) ou pour se montrer (faire acte de présence). Mon travail montre aussi l'intérêt d'ouvrir la discussion entre télétravail prescrit et télétravail réel pour éviter l'intensification et la déshumanisation du travail et favoriser une conciliation vie privée / vie professionnelle, un usage discuté des outils. De cette manière, je m'inscrits dans les débats sur la santé au travail.

Ma thèse a débuté fin 2019 et la crise sanitaire a agi comme un accélérateur de ma recherche. Sans l'avoir programmé au départ, j'ai entrepris une démarche abductive, avec au final trois phases d'enquête espacées de six mois chacune et les allers-retours entre théorie et terrain m'ont permis de prendre du recul et revoir pour chaque étape mes données avec un regard différent. J'ai mené une soixantaine d'entretiens semi directifs sur une période de plus d'un an.

Dans votre parcours de quoi êtes-vous particulièrement fier ?

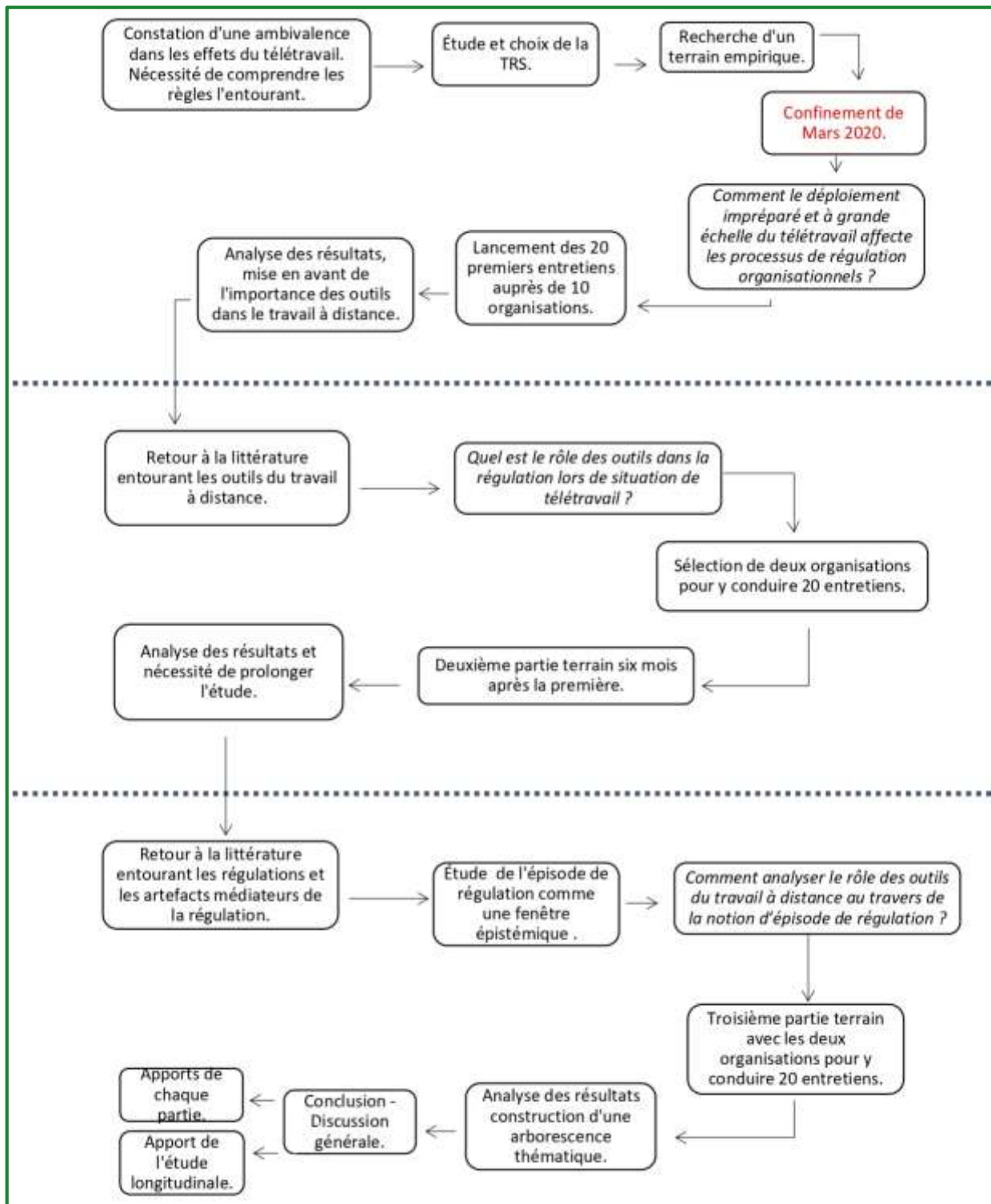
J'ai financé la totalité de ma thèse de façon autonome en étant assistant d'éducation 27h par semaine. Je suis fier de ce parcours et que le résultat soit à la hauteur de mon investissement. Bien évidemment, l'obtention d'un prix de thèse est une vraie fierté pour moi.

Où peut-on lire vos travaux, si on voulait aller plus loin ?

J'ai eu l'occasion de publier avec Stéphane Bellini (IAE de Poitiers) un article dans la revue « Innovations » en lien avec ma thèse. Je participe aussi aux différents colloques de l'AGRH ainsi qu'à des journées d'études. Bien évidemment ma thèse est publique. D'autre part j'ai à cœur de vulgariser mes propos et à ce titre, j'ai publié plusieurs articles avec des collègues de l'IAE de Poitiers dans *The conversation* France. Enfin, mon sujet étant brûlant dans l'actualité j'ai répondu à des interviews et réalisé des débats publics disponibles en ligne.

Quels sont vos projets pour la suite ?

J'ai toujours entrepris mon projet de thèse comme un départ. Ce départ prend forme aujourd'hui en une quête de sens et de savoirs. Les valeurs que j'ai apprises et qui m'ont été transmises lors de mon parcours (notamment par mon directeur de thèse) dirigent aujourd'hui mes actions. Je souhaite désormais entrer dans l'ingénierie de formation et bien évidemment continuer mes activités de publication.



Emilie Poli, lauréate du prix de thèse AGRH Didier Retour

Emilie Poli a soutenu sa thèse à l'ESCP sous la direction de Gilles Arnaud sa thèse s'intitule « De l'entreprise libérée à la « libération créative » : analyse processuelle de deux cas contrastés et proposition d'un modèle conceptuel »

Racontez-nous votre parcours, un peu atypique



Emilie Poli, ESCP

J'ai au départ une formation d'ingénieur en industrie Agro-alimentaire, suivie d'un mastère spécialisé couplé à la Chaire ESSEC-Santé et j'ai d'abord travaillé 14 ans dans l'industrie pharmaceutique, en Marketing et Management, à la fois dans un grand groupe et dans des PME. Arrivée au poste de Directrice Marketing, j'ai eu le besoin de prendre de la distance avec le monde de l'entreprise, et de prendre le temps de la réflexion, à la fois quant à mon projet professionnel et à mes expériences managériales passées, qui m'ont inspiré de nombreuses questions. Parmi elles, la question de la motivation, de l'engagement, et plus particulièrement de la créativité, essentielle en Marketing, et la difficulté à l'entretenir dans un système toujours plus objectivant et tourné vers la performance financière. Le monde de la recherche académique et l'opportunité de la thèse offraient un contexte idéal pour explorer ces questions. J'ai pu concrétiser ce projet grâce à l'ESCP et à mon Directeur de Thèse, Gilles Arnaud, qui m'ont donné ma chance.

Comment en êtes-vous arrivée à l'Entreprise libérée ?

Ma question de recherche est directement inspirée par mon expérience professionnelle : Comment « organiser » sans étouffer la créativité des équipes ? J'ai eu envie d'explorer les modes de management « alternatifs » et d'évaluer leurs potentialités à la fois

émancipatrices pour les individus, et stratégiques pour l'entreprise.

Le concept d'entreprise libérée (EL) avait attiré mon attention, en tant que forme d'organisation rompant radicalement avec les modèles traditionnels, en l'occurrence hiérarchiques, en misant sur la confiance, la responsabilité et l'autodétermination. Si le concept est encore récent et sa littérature émergente, ses principes de base sont depuis longtemps défendus, sous d'autres formes au sein du courant du management « humaniste », tel que l'École de Relations Humaines, par des auteurs comme Deci ou Mc Gregor. L'EL représente également une nouvelle forme de leadership, s'inscrivant dans la lignée des travaux de Bass et Avolio sur le leadership transformationnel. Affichant de nombreuses vertus, telles que l'engagement, la créativité, la performance, j'ai souhaité évaluer la promesse créative du concept.

Quelle démarche avez-vous privilégiée ?

Afin d'étudier le lien entre l'EL et la créativité, j'ai opté pour une approche à la fois pragmatiste et processuelle. Plutôt que de considérer l'EL comme un modèle organisationnel constitué de caractéristiques identifiables a priori, l'idée est plutôt de s'intéresser au processus de libération, considérant la dimension temporelle comme un élément clé du phénomène, et de se focaliser sur l'expérience des acteurs et aux situations vécues. La démarche est donc abductive, compréhensive et longitudinale. La littérature sur la créativité étant très riche, j'ai constitué une grille sur mesure, multi-niveau, qui intègre des déterminants de la créativité aux niveaux individuel, groupe et organisation, les grandes dimensions du processus de sensemaking, et les rôles clés du leadership aux 3 niveaux étudiés : « soutien », « catalyseur » et « moteur ».

J'ai eu la chance d'observer 4 cas de libération passionnants. J'ai passé une semaine à temps plein et mené une vingtaine d'entretiens au sein de chacun. Deux d'entre eux promettaient une mise en contraste particulièrement féconde : le premier est une PME de service numérique, Aepsilon basée dans le sud-est de la France et l'autre est un département de Thales, grand groupe technologique français.

Ces deux expériences sont vraiment singulières. Chez Aepsilon, le dirigeant fondateur, constatant un déficit d'engagement de la part de ses consultants, s'est inspiré de l'EL et du concept de Corporate Hacking. Il a supprimé les postes de manager et a mis en place un système original de réseau de trinômes, constitués d'un salarié et deux « influenceurs » de son choix. Chaque trinôme a pris la responsabilité de l'évaluation, de la rémunération et de l'évolution du salarié concerné. Petit à petit, ce dispositif s'est complexifié et la révision des règles de l'organisation

s'est vue confiée au collectif. Chez Thales, le VP de ce département a décidé de le « libérer » radicalement, en suivant les préceptes de l'organisation Opale : suppression du lien hiérarchique, transformation du rôle des directeurs, création de nombreux nouveaux rôles de leadership, nouvelles modalités de prise de décision et co-construction de la nouvelle organisation, dans un processus très participatif.

La comparaison de ces deux études de cas, à travers une analyse processuelle, met en évidence la complexité du processus de mise en œuvre et ses risques, et l'importance de l'empreinte idéologique du dispositif de libération adopté : concernant d'une part la place et la nature de la créativité, et d'autre part l'articulation entre individu et collectif. Par ailleurs, cette analyse suggère que les écueils trop souvent observés dans la littérature empirique pourraient être le résultat d'« impensés » organisationnels en termes de redistribution des rôles de leadership. Finalement, elle a permis de faire émerger un modèle conceptuel de « libération créative » (Figure 1) intégrant le concept de « dispositif distributif », permettant de concevoir une organisation sur mesure.

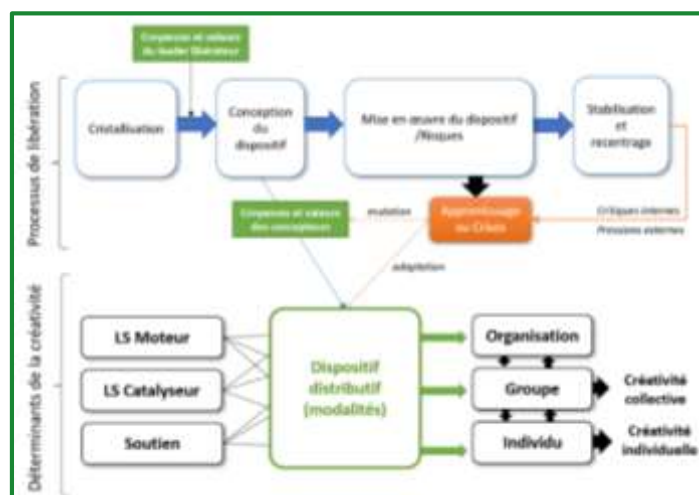
Quelle forme de contribution visez-vous ?

Outre ses apports théoriques et la proposition d'un modèle conceptuel, le concept de « dispositif distributif » laisse entrevoir des perspectives tout à fait intéressantes en termes de recherche-intervention. En effet, en quittant mon rôle de manager, je suis restée marquée par le besoin de faire le « pont » entre la recherche et les praticiens. Ce travail de thèse a vocation à soutenir la réflexion des dirigeants concernant la transformation de leur organisation, dans une perspective et la fois humaniste et stratégique. C'est pourquoi je suis particulièrement touchée de recevoir le prix AGRH Didier Retour, qui récompense plus particulièrement l'impact de la recherche pour les entreprises.

J'ai commencé par publier un article dans LARSG, portant sur mon premier terrain, Aepsilon, mobilisant le cadre de la créativité collective. Puis j'ai contribué à un premier ouvrage collectif sur le management libéré *Management libérée : 7 entreprises dévoilent leurs méthodes* à travers un chapitre co-écrit avec le dirigeant-fondateur d'Aepsilon, ainsi qu'à un ouvrage sur la créativité *La créativité en situations : Théories et applications*, avec un chapitre co-écrit avec Isaac Getz et mon Directeur de Thèse, Gilles Arnaud. Plus récemment, un article a été accepté dans la revue M@nagement et devrait être accessible dans les prochains mois.

Et après ?

Juste avant ma soutenance, j'ai intégré l'INSEEC Grande Ecole sur le campus de Bordeaux et j'y enseigne l'éthique des affaires, la sociologie des organisations, la gestion du changement et la gestion des ressources humaines. Ce sont des matières que j'affectionne, en lien avec mes sujets d'intérêt. Du côté de la recherche, plusieurs autres articles sont en gestation, issus de ma thèse ou de ses prolongements. Enfin, je mène un projet de recherche intervention auprès de Thales Consulting, sur le thème de la transformation culturelle et digitale du groupe, qui je l'espère nourrira d'autres publications. J'espère vivement pouvoir développer ce dernier volet de mon activité, car je trouve passionnant de répondre en direct aux problématiques de l'entreprise en mobilisant les connaissances les plus récentes issues de la recherche en management.



Laurence Leung-Tack recoît le tout premier prix de thèse AGRH-DBA



Laurence Leung-Tack

Laurence Leung-Tack a reçu le prix de Thèse AGRH-DBA pour un travail mené au Business Sciences Institute sous la direction de Marc Valax intitulé « Mieux gérer l'après burnout du manager : analyse des logiques d'accompagnement interhiérarchique et les apports de la mindfulness »

Faire de la recherche, quelle drôle d'idée ?

Après une formation en école de commerce, j'ai travaillé pendant 26 ans au sein de la Supply Chain de deux grandes multinationales américaines. J'ai grandi dans mon métier : d'analyste à cadre dirigeante, responsable d'un groupe de 100 personnes, mon quotidien a été très intense. Après toutes ces années très opérationnelles, j'ai éprouvé le besoin de prendre du recul sur mon expérience et réfléchir à tout ce que j'avais vécu dans l'entreprise. Je souhaitais partager cette réflexion avec les managers actuels ou futurs managers. J'ai recherché une structure pouvant m'accompagner dans ce cheminement. Le Doctorate in

Business Administration (DBA) du Business Institute correspondait à mon attente : mener une recherche sur un sujet d'actualité, pour établir un lien entre le monde professionnel et le monde académique, et apporter une contribution managériale applicable immédiatement.

Quel est votre sujet de prédilection ?

Ma thèse porte sur le retour d'un manager en entreprise, après avoir vécu un burnout. Je m'interroge plus spécifiquement sur les apports de la pratique de la mindfulness.

J'ai commencé ma thèse début 2019, ces deux sujets ont connu un essor conséquent dans les deux années qui ont suivi. La période de pandémie a vu le développement des pratiques de mindfulness ou méditation de pleine conscience pour aider à faire face à l'anxiété provoquée par les événements que nous vivons. Dans le monde de l'entreprise, le stress professionnel, l'accroissement d'activité, les incertitudes, peuvent conduire à un épuisement (ou burnout) : ce sujet est de plus en plus ouvertement abordé, ce qui facilite les témoignages et la prise en charge.

Mes travaux s'inscrivent dans les sciences de gestion, avec un accent mis sur la gestion des ressources humaines et la façon dont nous accompagnons le retour des managers en entreprise après un burnout : quelle structure mettre en place ? quel accompagnement du salarié et de son manager à travers les pratiques de méditation de pleine conscience ? comment l'organisation peut-elle prendre en charge ce retour afin qu'il soit réussi ?

Comme se sont déroulés vos travaux ?

Je me suis tout d'abord interrogé sur les deux concepts : burnout et mindfulness. A travers ma revue de littérature, je voulais mieux comprendre le processus du burnout et ses conséquences pour les salariés. J'ai découvert les différentes conditions qui conduisent un individu au burnout, et le fait que sans aide extérieure il est impossible de sortir de ce cycle, voire toujours possible d'y retomber.

Dans un second temps, j'ai étudié le concept de la méditation de pleine conscience, ses applications en entreprise et ses bienfaits.

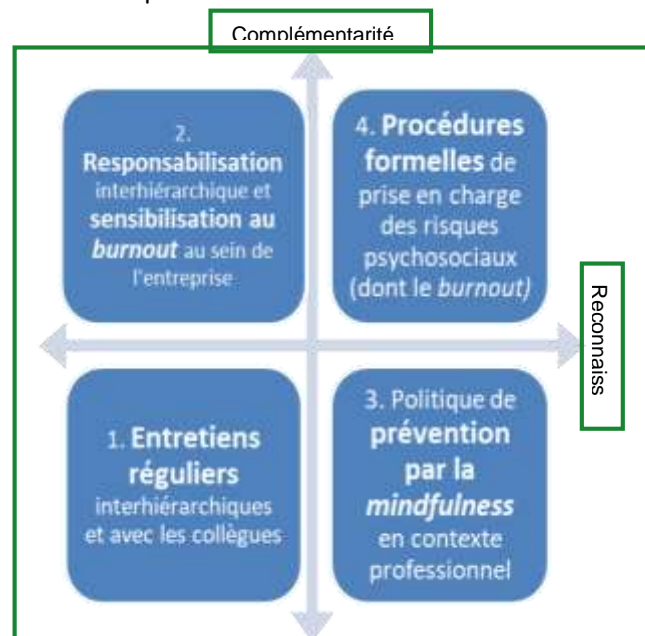
A partir de ma revue de littérature, j'ai proposé un modèle empirique que j'ai ensuite confirmé par une auto-ethnographie (mon expérience) et des entretiens semi-directifs. J'ai rencontré vingt-trois personnes qui ont vécu un burnout et qui ont / ou qui pratiquaient la méditation de pleine conscience. Cette approche terrain n'a pas été évidente : revenir sur son expérience de burnout est difficile et peut raviver des émotions. J'ai dû créer une relation de confiance avec les personnes que j'ai interrogées pour libérer la parole et faciliter le partage. Cette étude qualitative a confirmé le modèle empirique proposé et montré les apports bénéfiques de la mindfulness dans une approche en entreprise.

Pourquoi faut-il vous lire ?

Mes principaux résultats ont été de montrer l'impact positif de la pratique de la mindfulness sur le retour en entreprise d'un manager. La personne revient plus rapidement à son poste et de façon plus durable.

A partir du modèle empirique, je propose un modèle managérial applicable en entreprise afin d'accompagner un manager après un burnout. Il est constitué de sept recommandations opérationnelles :

1. La prise en compte réelle des risques psychosociaux
2. Vaincre le tabou autour du *burnout*
3. Penser prévention
4. Limiter la fragilisation de l'environnement professionnel créée par la digitalisation et le télétravail
5. Proposer la méditation comme moyen de reconstruction
6. Proposer la méditation comme moyen de prévention
7. Evoluer conjointement vers un système de travail à haute performance



De quoi êtes-vous particulièrement fière ?

Je suis particulièrement fière d'avoir réussi à conduire ma recherche jusqu'au bout ! Revenir dans le monde académique après plusieurs années loin des bancs de l'université n'est pas aisé. Je suis heureuse d'avoir trouvé une structure comme le DBA, qui propose de construire sur l'expérience managériale acquise et nous redonne les codes et le support pour mener à bien notre travail de recherche. L'accompagnement du corps professoral, en particulier de mon directeur de thèse et la patience dont il a fait preuve, est un élément majeur dans ma réussite.

Où peut-on lire vos travaux, si on voulait aller plus loin ?

Mes travaux de thèse seront publiés prochainement. Il est important pour moi de vaincre le tabou qui existe encore autour du burnout, en particulier en entreprise. Je souhaite participer aux publications qui me permettront de partager les résultats de ma recherche pour en faire bénéficier le plus grand nombre. J'ai également participé à un ouvrage à paraître sur le sujet de la place des femmes dans la gouvernance des entreprises.

Et quels sont vos projets pour la suite ?

A l'issue de ma thèse, j'ai choisi de changer d'environnement de travail pour rejoindre une structure à taille humaine. Je continue à partager mon expérience du burnout, et j'applique les recommandations issues de ma recherche. C'est en partageant que nous pouvons faire progresser la connaissance !

Grand angle sur la International HR Conference de Calcutta

Par Charles-Henri Besseyre des Horts, Professeur Emérite HEC Paris

La conférence internationale RH organisée par Indian Institute of Social Welfare and Business Management (IISWBM, la première institution supérieure d'enseignement du management en Inde fondée en 1953) sur le thème « Decoding the HR mantra : HR roadmap and future of workforce » a réuni plus de 250 participants des environnements académiques et professionnels. L'AGRH, partenaire de cet événement, était représentée par le Professeur Charles-Henri Besseyre des Horts, Professeur émérite à HEC Paris et past-Président de l'AGRH, Catherine Bourelly, Enseignante-chercheure à l'ESTHUA, Université d'Angers et, à distance : Didier Vinot, Professeur Centre Magellan Université Jean Moulin Lyon 3, Ali Zaher, Doctorant-Chercheur Centre Magellan Université Jean Moulin Lyon 3, et Janabelle Abd El Aziz, Professeur Assistant Université Lumière Lyon 2.

La conférence a débuté le 1^{er} mars matin par intervention keynote à distance du Professeur Dave Ulrich, Ross School of Business Université du Michigan suivie de la remise des prix « Dave Ulrich HR Excellence Awards » à trois entreprises : Indian Oil Corporation ; Modenik Lifestyle et Coal India. La matinée du 1^{er} mars a été conclue par une intervention en keynote du Dr. Shalini Mai, Global Fellow The Wharton School sur le thème de l'importance critique des soft skills pour répondre aux défis d'aujourd'hui et de demain.

L'après-midi du 1^{er} mars a été consacrée de 14h00 à 16h00 à une table ronde animée par le professeur Charles-Henri Besseyre des Horts et réunissant les responsables RH de six entreprises indiennes (dont deux à distance) : (1) DGRH Raw Materials Tata Steel, (2) HR Director Indian Oil Corporation, (3) SVP Group Head Organization Design & HR Compliance Infosys, (4) VP & Head HR L&Y Ltd, (5) Director Personnel & Industrial Relations, (6) SVP HR Tata Metaliks. Les thèmes abordés au cours de cette table ronde ont été : l'impact de la crise Covid sur le rôle et le positionnement de la fonction RH dans chacune des entreprises, la dimension stratégique de la fonction RH et son implication dans le *Modèle de pilotage organisationnel* ss, le management des talents et les actions mises en œuvre pour faire face aux risques de la grande démission.

La journée s'est terminée par une soirée de gala avec cocktail dînatoire organisée sous la forme d'une mini croisière sur le Gange, le grand fleuve qui traverse Calcutta du nord au sud.

La matinée de la deuxième journée, le 2 mars, a été l'occasion pour environ 75 chercheur(e)s de présenter leurs travaux dans le cadre de 10 ateliers organisés en parallèle sur les thèmes suivants : Questions comportementales, Leadership, Défis RH, Analytique RH et sciences neuro cognitives, GRH stratégique et diversité, Relations sociales et éthique, Pratiques RH : aujourd'hui et demain, Aspects multiples des RH et de l'OB (Organizational Behavior). Les membres suivants de l'AGRH ont présenté leurs travaux : Catherine Bourelly a communiqué dans l'atelier *Relations sociales et éthique* sur le thème « The impact of the employment contract on the employer-employees relationship in China ». Didier Vinot, Ali Zaher, Janabelle Abd El Aziz ont présenté à distance les résultats de leurs recherches dans l'atelier *Pratiques RH : aujourd'hui et demain* sur le thème « Benefits and challenges of adopting artificial intelligence in recruitment practices : a systematic literature review ». Ces ateliers ont donné lieu à des discussions très intéressantes sur les modèles conceptuels utilisés et les résultats empiriques.

L'après-midi du 2 mars a été consacrée à deux interventions keynote en séance plénière : la 1^{ère} donnée de 14h00 à 14h45 par le Professeur Charles-Henri Besseyre des Horts sur le thème « Impact of the pandemic on HR innovations : context, challenges and focus on remote/hybrid working », la 2^{ème} donnée de 14h45 à 15h30 à distance par le Docteur Debi Prasad Mohapatra, Professeur Assistant Université du Massachusetts Amherst, sur le thème « The future of global the workforce in the post-pandemic world, mass job losses and the role economic policy interventions play for developing economies ». La conférence s'est terminée avec les interventions de clôture des Professeurs Alok Bohra (à distance), Université du Nouveau Mexique, Madame Ujjayini Sharagi co-organisatrice de la conférence, et le Docteur Dipa Mitra, Professeur Associé IISWBM.

En définitive, une conférence riche et très interactive qui a permis de faire découvrir notre association AGRH à plusieurs centaines de participants académiques et professionnels provenant principalement d'Inde mais aussi d'un certain nombre de pays Asiatiques. Cette expérience participe du rayonnement international de l'AGRH dans un environnement non Francophone et celle-ci devrait être renouvelée dans d'autres conférences similaires.

A lire sur la plage

Du coté des revues



[@GRH 2022/4 \(N° 45\)](#)

Page 9 à 11

- [Éditorial](#)
- [Benoît Grasser, Ewan Oiry](#)

Page 13 à 38

- [Compétence collective et tensions de rôle, un portrait en clair-obscur](#)
- [Virginie Fernandez](#)

Page 39 à 62

- [« J'avais juste envie de biffer le client, mais bon »](#)
- [Myriam Bazdah, Florence Allard-Poesi](#)

Page 63 à 88

- [Comment étudier l'implication organisationnelle des salariés autistes Asperger ?](#)
- [Franck Bietry, Alexandre Richet](#)

Page 89 à 114

- [Le bricolage en gestion des ressources humaines et ses évolutions](#)
- [Laurent Mériade](#)

Page 115 à 141

- [Quelles stratégies individuelles pour s'intégrer ?](#)
- [Céleste Fournier, Serge Perrot](#)

Page 143 à 169

- [La complexité du métier de pharmacien titulaire d'officine](#)
- [Grégory Reyes](#)



[@GRH 2023/1 \(N° 46\)](#)

Page 9 à 11

- [Éditorial](#)
- [Benoît Grasser, Ewan Oiry](#)

Page 13 à 35

- [La fidélisation des jeunes à faible capital scolaire initial dans les TPE/PME de l'hôtellerie-restauration : une mission impossible ?](#)
- [Sandrine Fournier, Tarik Chakor](#)

Page 37 à 69

- [Les ingénieurs en informatique dans les entreprises du numérique en Tunisie : pourquoi quittent-ils ?](#)
- [Amina Nadia Mnasri, Hazem Ben Aissa](#)

Page 71 à 93

- [Towards a multilevel integrative theoretical model of organizational withdrawal](#)
- [Wassila Merkouche, Stéphane Renaud, Alain Marchand](#)

Page 95 à 131

- [HRIS adoption in organizations: A meta-analytic test of competing theoretical models](#)
- [Silvester Ivanaj](#)



Numéro 2022/3 (N° 125)

Page 3 à 20

- [The gender-job satisfaction debate in the light of the “gendered organizations”](#)
- [Clotilde Coron](#)

Page 21 à 33

- [La gestion des ressources humaines environnementale : portrait d'un domaine de recherche en émergence](#)
- [Pascal Paillé](#), [Patrick Valéau](#)

Page 34 à 54

- [Équipes en présentiel vs équipes en ligne : exploration du lien entre émotions, conflits et performance](#)
- [Franck Brulhart](#), [Christophe Favoreu](#), [Marion Vieu](#)

Page 55 à 71

- [Infidèles, zappeurs et slasheurs ? Les Z et l'émergence d'une nouvelle forme de fidélité employeur](#)
- [Élodie Gentina](#), [Véronique Pauwels-Delassus](#), [Aurélie Leclercq-Vandelannoitte](#)

Page 72 à 73

- [Compte rendu du manuel de GRH : « La GRH en Afrique subsaharienne et en Afrique du Nord »](#)
- [Jacques Igalens](#)



Numéro 2022/4 (N° 126)

Page 3 à 19

- [A storytelling interpretation of the socio-economic theory](#)
- Example of an intervention-research in a theater company
- [Isabelle Horvath](#), [Betty Beeler](#), [Marc Bonnet](#)

Page 20 à 40

- [All that she wants: the role of cultural gender norms, career and family for professional migrant women in the Big Four](#)
- [Hélène Langinier](#), [Aline Pereira Pündrich](#), [Akram Al Ariss](#)

Page 41 à 54

- [Clarifying organizational identity: The work of spirituality and the role of the consultant](#)
- [Éric Gautier](#), [David Christophe Moriez](#), [Catherine Voynnet Fourboul](#)

Page 55 à 72

- [Exploring the role of enterprise social networks as a driver of inclusion](#)
- [Adnane Chader](#), [Marin de La Rochefoucauld](#), [Natacha Pijoan](#)



Numéro 2023/1 (N° 127)

Page 3 à 19

- [Visions prospectives de la fonction RH à l'ère de la transformation digitale au travers de la méthode DELPHI](#)

- [Géraldine Galindo, Emmanuelle Léon](#)

Page 20 à 34

- [Des salariés confiants dans les dirigeants de leur entreprise ? Une analyse des effets médiateurs dans la relation entre justice et confiance dans les dirigeants](#)

- [Valérie Neveu](#)

Page 35 à 50

- [L'implication : moteur de la construction d'une identité. Un incontournable pour les infirmiers](#)

- [Anne Goujon Belghit, Jocelyn Husser, Marion Laurent](#)

Page 51 à 71

- [Downsizing, workload and interpersonal conflict: the moderating role of organizational restructuring](#)

- [Rahman Ullah, Florent Noël](#)



Numéro 2023/2 (N° 128)

Page 3 à 21

- [Perception du rôle de l'IA dans le processus de transformation des conditions de travail : investigation basée sur le dialogue social dans le secteur de la métallurgie](#)

- [Olfa Gréselle-Zaïbet, Cécile Dejoux](#)

Page 22 à 38

- [Maintenir les soignants des EHPAD en poste par la satisfaction des besoins fondamentaux](#)

- [Claude Roussillon Soyer](#)

Page 39 à 59

- [Une étude de la relation entre les implications rétrospectives et actuelles centrée sur les variables et les profils](#)

- [Franck Bietry, Jordan Creusier, Séverine Lemarie-Quillier](#)

Page 60 à 79

- [Supply Chain Unicorn Hunt: The Elusive Quest for HR](#)

- [Émilie Hoareau, Blandine Ageron, Marc Bidan](#)

Une sélection très arbitraire d'ouvrages labellisés par la FNEGE

