



PROPOSITION D'UN CONTRAT DOCTORAL SUR LE THEME « Inclusion au travail des personnes atteintes de maladies chroniques et d'affections longue durée »

Discipline : sciences de gestion et du management

Spécialité : gestion des ressources humaines

Début du contrat doctoral : 01/12/2023 (3 ans)

Direction de thèse : Annabelle HULIN, Professeure des universités, Elise BONNEVEUX, Maîtresse de conférences HDR, IAE Tours Val de Loire.

Contexte du contrat doctoral :

Ce contrat doctoral co-financé entre la Fondation Rabelais et la Région Centre-Val de Loire s'inscrit dans le cadre du développement de la **Chaire « Inclusion au Travail et Management »** (ITM) de l'Université de Tours, et de sa thématique de recherche prioritaire sur l'inclusion au travail des personnes atteintes de maladies chroniques et de maladies longue durée. La Chaire ITM est portée par trois enseignantes-chercheuses en sciences de gestion, appartenant à l'Institut d'Administration des Entreprises (IAE) Tours Val de Loire et au laboratoire Val de Loire Recherche en Management (VALLOREM).

La Chaire ITM est née du besoin de répondre aux problématiques des organisations sur le sujet de l'inclusion au travail. Il s'agit d'un espace qui permet à des chercheurs et praticiens de définir en collaboration des projets de recherche prioritaires afin de bénéficier mutuellement de ressources et d'expertise, de proposer des avancées sur le terrain et de développer les connaissances sur l'inclusion au travail.

Le/la doctorant(e) sera inscrit(e) au sein du **laboratoire VALLOREM (EA – 6296, Val de Loire Recherche en Management)** qui réunit les chercheurs en sciences de gestion des Universités de Tours et d'Orléans. Il ou elle pourra bénéficier des équipements du laboratoire et de l'IAE Tours Val de Loire.

VALLOREM, avec l'Université de Tours, est engagé de longue date dans des recherches et des formations qui abordent ces questions. D'une part, VALLOREM met au cœur de son projet scientifique la question des relations entre le management et la société en étudiant les moyens d'augmenter la performance globale des organisations. L'équipe de recherche a la volonté de mettre en relation la recherche universitaire de haut niveau et les pratiques des organisations (qu'elles soient publiques ou privées). L'université ayant pour mission la diffusion des savoirs scientifiques, les enseignantes chercheuses investies dans la Chaire ITM transmettent leur expertise aux étudiants de formation initiale, continue et en apprentissage mais sensibilisent également les acteurs de l'enseignement et de la formation, dans la réflexion sur les pratiques managériales innovantes en matière d'inclusion des personnes vulnérables.

L'équipe projet de la Chaire ITM a acquis une expérience certaine dans la gestion de projets de recherche à vocation régionale. Il est vrai que les enjeux du développement régional font l'objet d'une attention croissante de la part des décideurs publics comme des chercheurs.

En effet, deux projets ont notamment été financés par la Région Centre-Val de Loire au sein du laboratoire VALLOREM : TAIRE - Territoire Attractivité Identité Ressources Ecosystème (APR IR) et IDFF - Invisibilité des discriminations faites aux femmes dans l'accès à la formation et à l'emploi (APR IA). Un projet intitulé « Inclusion des personnes atteintes de maladies chroniques par les nouvelles approches de travail » (IMAT) a été soumis en 2021. Un autre vient d'être accepté dans le cadre de l'APR 2023 sous l'acronyme IDOFE (« Inclusion et lutte contre les discriminations liées à l'origine dans la formation et dans l'emploi »). En outre, plusieurs contrats de prestations de services ont été réalisés, avec notamment l'ASLD 41 (Accueil, Soutien et Lutte contre les Détresses) sur un dispositif expérimental d'inclusion des publics très éloignés de l'emploi et de la formation (« Garantie complémentaire d'activité »).

Sujet du contrat doctoral :

L'annonce de la maladie est souvent un choc pour les personnes. Ces individus voient de nombreuses dimensions de leur vie questionnées, dont le versant professionnel. La nouvelle relation qu'engendre la maladie entre l'individu et son employeur, mais aussi vis-à-vis de son manager et de ses collègues, s'inscrit dans les multiples inquiétudes que doit affronter le collaborateur.

Le droit du travail français prévoit un certain nombre de dispositions relatives aux maladies chroniques, en lien avec la protection du salarié et sa capacité à travailler. Il peut être facilitateur ou limitant pour des pratiques inclusives de l'organisation tout au long de la maladie. Or, dans le cadre des maladies chroniques, la confiance est essentielle, elle peut diminuer les sources d'angoisse et de désengagement des collaborateurs et engendrer une valeur ajoutée pour l'organisation. Les salariés atteints d'une maladie chronique étant amenés à être toujours plus nombreux au sein des entreprises, il devient primordial de mieux coordonner les acteurs de la santé, de la santé au travail, les organismes de formation et les employeurs, afin d'amener les organisations à se saisir de ce sujet et d'organiser de façon plus prospective le maintien dans l'emploi et l'accompagnement de salariés lors de la reprise de

travail ou de formation. Le travail à distance, favorisé par l'essor du numérique, peut être une solution pour continuer à concilier vie professionnelle et vie personnelle contrainte par les traitements et l'état de santé. Ce n'est cependant pas une solution miracle qui viendrait gommer toutes les difficultés que peut rencontrer une personne souffrant de maladies chroniques dans le cadre de sa formation ou de son emploi. La crise sanitaire liée au COVID a, en effet, mis en exergue les limites du télétravail (besoin de collectif, reconnaissance de situation personnelle complexe) et la nécessité d'un accompagnement managérial, technologique et juridique. Or, une part croissante de la population, dont celle de la Région Centre- Val de Loire, est aujourd'hui touchée par une affection longue durée. Il est donc essentiel d'être en mesure pour les organisations, d'avoir des politiques ressources humaines inclusives pour ces personnes, le risque étant, entre autres, de perdre des compétences clés. Ce projet de thèse vise à étudier les pratiques inclusives des organisations de la Région Centre-Val de Loire qui permettent de mieux concilier santé et performance globale dans le cadre des nouvelles formes de travail, d'emploi et de formation qui se dessinent (plateforme, télétravail, etc.). Cette recherche vise ainsi à enrichir la littérature sur le sujet autour de trois grands questionnements :

- Quelle est la place de l'inclusion des personnes atteintes de maladie chronique dans les organisations ?
- Quelles propositions faire pour mieux appréhender les problématiques individuelles, collectives, organisationnelles et territoriales dans un objectif de pérennisation d'un environnement inclusif en Région Centre-Val de Loire ?
- De quelle manière impliquer et sensibiliser les individus, les organisations et les politiques publiques ?

Plusieurs méthodologies peuvent être envisagées pour répondre à ces questions. Certains éléments pourront être traités grâce à des entretiens de recherche approfondis avec des professionnels de la fonction ressources humaines et de la fonction managériale. Les méthodologies quantitatives par questionnaire et la réalisation d'études de cas permettront de compléter ces approches.

Le projet précis de la thèse sera co-construit avec la direction de la thèse, la Chaire « Inclusion au Travail et Management » et la personne dont la candidature aura été retenue.

Références bibliographiques pertinentes du laboratoire VALLOREM par rapport au sujet du contrat doctoral :

Benjamin Gayte, Annabelle Hulin, Typhaine Lebegue. Inclusion for people with mental health conditions in organizations: a proposal through controversies with Actor-Network theory.. EGOS, 2021, Amsterdam, Netherlands.

Elise Bonneveux, Annabelle Hulin, Séverine Ventolini. Éditorial – Pour une approche inclusive de la GRH. @GRH, 2020, 37, pp.9-12.

Annabelle Hulin, Elise Bonneveux, Franck Gavoille F. et Typhaine Lebègue, « Dépasser les barrières de l'égalité professionnelle femmes-hommes : regards croisés entre la vision du dirigeant de PME et celle de la région Centre Val de Loire », Recherches en Sciences de Gestion. 2019, n°132, p. 207-234.

Franck Gavaille, Elise Bonneveux, Annabelle Hulin, Typhaine Lebègue, « Voice or silence, parenthood and perception of occupations: Four new paths to explore for better LGBT inclusion in the workplace », 19th EURAM, Lisbonne, 26-28 juin 2019.

Typhaine Lebègue, Franck Gavaille, Annabelle Hulin, Elise Bonneveux, Lindsay Georges, « Limitations of the female role modeling approach: including gender and career success », Academy of Management Proceedings, vol. 2019, n°1.

Profil et compétences recherchées :

- Le/la doctorant(e) devra être diplômé(e) de niveau Master, en spécialité gestion des ressources humaines de préférence, et avoir suivi idéalement une formation à la recherche.
- La thèse s'inscrit dans le développement de la Chaire Inclusion au Travail et Management, qui implique ainsi une forte aptitude au travail collaboratif. Le/la candidat(e) retenu(e) sera amené(e) à échanger régulièrement avec des partenaires socio-économiques.
- Une bonne maîtrise de l'anglais est également requise afin de pouvoir lire et rédiger des textes de recherche en anglais. Il sera en outre demandé de présenter les travaux réalisés lors de conférences internationales.

Procédure de recrutement :

- L'offre complète est visible sur le site de l'école doctorale SSTED :

https://collegedoctoral-cvl.fr/as/ed/voirproposition.pl?site=CDCVL&matricule_prop=50853.

- Les candidatures devront être déposées à l'attention de Annabelle HULIN et Elise BONNEVEUX (avant le 5 septembre 2023) :

<https://collegedoctoral-cvl.fr/candidature/>

Contacts :

annabelle.hulin@univ-tours.fr et elise.bonneveux@univ-tours.fr.