

4^{ème} Journée de recherche du GRT-AGRH Santé et Sécurité au Travail

En collaboration avec le laboratoire COACTIS –
Université Lyon 2

« Mutations du travail : quels effets sur la santé des personnels ? »

Le lundi 3 juillet à l'IUT Lumière - Université Lyon 2

Les entreprises et les organisations sont en mouvement. Elles connaissent, subissent, parfois provoquent, de nombreux changements ou de multiples pressions qui modifient leurs modes de fonctionnement et leurs modalités de gestion des ressources humaines. Plusieurs évolutions sont observées avec pour origine : des changements d'organisation et d'espaces de travail, accentués notamment par la crise de la COVID-19 ; des changements dans les métiers, liés en particulier aux évolutions technologiques et à une forte digitalisation des activités ; ou encore des changements liés à la fois à une montée des exigences internes (vitesse de circulation des informations, normes qualité, sécurité, traçabilité, *reporting*, contraintes budgétaires, ...) mais aussi externes (concurrence accrue, environnement incertain, faible vivier de candidats, ...). Ces changements et ces exigences croissantes ont tendance à transformer le travail (sa nature, son sens, son contenu) et la relation au travail. Au-delà de l'explosion de l'activité non salariée qui pose la question de l'attractivité du modèle traditionnel du salariat, on constate une tendance à l'individualisation des relations et de la mesure des performances, qui sous-tend un délitement, voire un éclatement des collectifs de travail.

Les récents travaux en sciences de gestion, en psychologie du travail ou encore en sociologie du travail s'intéressent aux effets des mutations du travail sur la santé au travail. Ces derniers alertent sur les dérives de ces changements. Ils seraient générateurs de stress et de souffrance au travail, entraîneraient une dégradation des conditions de travail, ou créeraient des inégalités entre ceux qui « profitent » des nouveaux environnements et ceux qui en subissent les conséquences (Dubet, 2019). Pour Courpasson (2019), les nouvelles pratiques pourraient être contre-performantes et s'avérer plus oppressives que celles véhiculées dans les modèles bureaucratiques, les salariés essayant de s'en sortir seuls en essayant de « *s'extirper du troupeau, de courir plus vite sous la*

Lieu : IUT Lumière Lyon 2
160 Bd de l'Université - Bron



L'IUT Lumière, forme chaque année environ 750 étudiants exclusivement en alternance dans les domaines de la gestion (GEA), de la logistique et du transport (MLT), de la gestion de données (SD), de l'hygiène-sécurité-environnement (HSE), et de la qualité industrielle (QLIO). Il est une des composantes de l'Université Lyon 2, qui accueille près de 30 000 étudiants au sein de 4 principaux domaines de formation et de recherche : Arts, lettres, langues / Droit, économie, gestion / Sciences humaines et

baguette implacable des métronomes performatifs » (2019, p. 237). Les dispositions prises pendant la crise sanitaire pour formaliser de nouvelles règles de coordination sont particulièrement révélatrices de ce mouvement. Elles ont donné lieu à des directives très autoritaires, parfois sans dialogue social préalable. « *Un hygiénisme paternaliste* » a pu dominer dans la gestion de la pandémie (Clot, 2021), en particulier dans les structures fonctionnant avec un mode de management « *traditionnel* ».

Des travaux en sciences de gestion analysent les effets des mutations au travail sur le bien-être des personnels (Nande *et al.*, 2022 ; Abord de Chatillon *et al.*, 2022), sur les dispositifs de reconnaissance (Abeli et Dupont, 2022), sur le rôle des acteurs (Laborie *et al.*, 2022; Chene *et al.*, 2022 ; Haddadi, 2022), ou encore sur le sens et la finalité du travail (Bouchet *et al.*, 2022 ; Commeiras *et al.*, 2022 ; Bruyère et Lizé, 2020 ; Abord de Chatillon et Desmarais, 2017; Garrett *et al.*, 2017).

Cette journée de recherche se propose de faire le point sur ces thématiques et notamment d'interroger le rôle de la GRH en matière de gestion des impacts de ces mutations sur la santé mentale, physique, psychologique des salariés ou des agents.

Plusieurs questions pourront être abordées :

- quels impacts de l'évolution des métiers, des emplois, des modes de collaboration sur l'intensité et l'occurrence de situations stressantes, épuisantes ou conflictuelles au travail ?

- quelles conséquences organisationnelles et managériales de l'existence d'un environnement professionnel interne et externe mouvant et de plus en plus exigeant ?

- quelle prise en compte de ces évolutions, de ces mutations et de ces pathologies du travail par les professionnels des ressources humaines ?

- quelles stratégies d'ajustement, quel rôle pour les acteurs de l'entreprise et quelle efficacité des dispositifs RH mis en place, en particulier en matière de prévention ?

- quelles réponses apporter aux évolutions du sens donné au travail et aux insatisfactions qu'il génère et qui pousse parfois à la démotivation, voire à l'abandon (comme c'est le cas dans les secteurs de l'éducation, de l'hôtellerie, ou de l'hôpital par exemple) ?

Cette journée prévoit la présentation de contributions proposées aussi bien par des spécialistes des sciences de gestion, que par des psychosociologues ou des sociologues.

Valorisation

Cette journée de recherche pourrait déboucher sur la publication d'un ouvrage collectif sur ces thèmes courant 2024, et servira de base de travail pour

sociales / Sciences, technologie, et santé.

Coactis est l'Unité de Recherche en Sciences de gestion des Universités Lumière Lyon 2 et Jean Monnet de Saint Etienne. Elle regroupe une cinquantaine de chercheurs autour de 4 axes, dont l'axe ID « Innovations durables : sociales, managériales et entrepreneuriales », organisateur de cette journée.

L'AGRH/Association Francophone Académique pour la Gestion des Ressources Humaine regroupe environ 1000 membres.

Au travers de son congrès annuel, sa revue @GRH, ses groupes thématiques de recherche, etc., l'AGRH se positionne comme l'association francophone de référence de la recherche en management des ressources humaines.

Elle veille au développement de ses relations institutionnelles, de sa reconnaissance académique, de son rayonnement managérial et de son développement à l'international. Elle encourage les interactions et l'enrichissement entre universitaires et praticiens.

Comité scientifique :

- Emmanuel Abord de Chatillon, Professeur des Universités, Université Grenoble-Alpes

- Christophe Baret, Professeur des Universités/Université d'Aix-Marseille

- Nathalie Bernard, Maître de Conférences, Université de Lyon 3

- Christelle Bruyère, Maître de conférences, Université de Saint-Etienne

- Bouville G., Professeur des Universités, Université de Lyon 3.

l'animation de la prochaine réunion du GRT « Santé et sécurité au travail » du Congrès de l'AGRH qui se tiendra à l'Université de Corse (Ajaccio-Corte) du 25 au 27 octobre 2023.

Bibliographie

Abord de Chatillon E. et Desmarais C. (2017), Espace de discussion, management et épuisement professionnel, @grh, 2(23), 13-36.

Benraïss-Noailles L., Herrbach O., Ohana M. (2019), La GRH peut-elle sauver le travail ?, @grh, n°30, 9-10.

Bernard N. et Abord de Chatillon E. (2022), Quand le bien-être au travail rencontre la performance ; une analyse des représentations sociales d'assistants sociaux, @grh, n°42, 83-114.

Bouchet S., Loup P., Nande F. et Somsing, A. (2022), *Le sens au travail à l'heure des nouvelles formes d'organisation : le cas des espaces de coworking*, in Commeiras N., Fabre C., Loose F., Loubès A. et Rascol-Boutard S., *Le sens au travail. Enjeux de gestion et de société*, EMS, Questions de société, 67-96.

Bouville G. et Schmidt C. (2019), Decoupling and essential effects of lean management on job satisfaction, health and depression. A mixed methods approach, *Revue de Gestion des ressources humaines*, n°114, 3-30.

Bruyère C. et Massard N. (2021), Le management bienveillant peut-il être un levier de gestion de la crise Covid-19 ? Le cas d'un EHPAD associatif, *Gestion et management public*, vol. 9, n°4, 133-138.

Bruyère M. et Lizé L. (2020), Impacts des contextes économiques et organisationnels des entreprises sur le sens au travail des salariés, *Industrial Relations*, 75(2), 225-248.

Clot Y. (2021), *Le prix du travail bien fait – La coopération conflictuelle dans les organisations*, La Découverte, 222 p.

Commeiras N., Rivière A. et Bourdil-Resch M. (2022), *Sens et santé au travail : vers de nouvelles dynamiques construites par les acteurs ?*, in Commeiras N., Fabre C., Loose F., Loubès A. et Rascol-Boutard S., *Le sens au travail. Enjeux de gestion et de société*, EMS, Questions de société, 213-235.

Courpasson D. (2019), *Cannibales en costume : enquête sur les travailleurs du XXIe siècle*, Paris : Éditions François Bourin, 241 p.

Dubet F. (2019), *Les mutations du travail*, Coll. Recherches, La Découverte, 272 p.

Garrett L-E., Spreitzer G-M., Bacevice P-A. (2017), Co-constructing a sense of community at work. The emergence of community in coworking spaces, *Organization Studies*, 38(6), 821-842.

Gentil S., Grimand A., Journée B., Michel X. (2019), La relation entre santé au travail du dirigeant et santé de l'entreprise : une approche par le travail réel et les paradoxes, @grh, n°30, 47-76.

Lapayre N., Lahmouz K., Moulette P. et Rymeyko K. (2022), *Innovations managériales, quelles pratiques pour améliorer les performances sociales et économiques ?*, Arguments, 256 p.

Le Garrec S. (2021), *Les servitudes du bien-être au travail, impacts sur la santé*, Eres, 296 p.

- Tarik Chakor, Maître de Conférences, Université Aix-Marseille

- Nathalie Commeiras, Professeur des Universités, Université de Montpellier

- Sébastien Diné, Maître de conférences, Université de Saint-Etienne

- Marc Dumas, Professeur des Universités, Université de Bretagne sud

- Pierre Loup, Maître de Conférences, Université de Montpellier

- Mansour Sari, Professeur, Université Téluq, Québec.

- Virginie Moisson, Maître de conférences/HDR, Université de La Réunion

- Pascal Moulette, Maître de Conférences, Université de Lyon 2

- Jean-Pierre Neveu, Professeur des Universités, Université de Pau et des Pays de l'Adour

- Audrey Rivière, Maître de Conférences, Université d'Aix-Marseille

- Olivier Roques, Maître de Conférences/HDR, Université Aix-Marseille

- Khaled Sabouné, Maître de Conférences, Université d'Aix-Marseille

Calendrier de soumission

Les communications sont à transmettre, pour évaluation au plus tard le **15 avril**

Les textes définitifs, après avis des évaluateurs, sont à remettre avant le **15 mai**.

Normes de présentation

Texte de 15 pages maximum ou (notes et bibliographie comprises) caractères Times New Roman 12, format A4, Marges de 2,5 cm, interligne simple.

Moisson V. et Gardody J. (2021), Le rôle du cadre de santé dans la perte et la (re)construction de sens au travail à l'hôpital. Une étude exploratoire par entretiens semi-directifs auprès du personnel soignant, RIMHE, n°42, Vol. 10, 49-68.

Nande F., Weber M-L, Bouchet S. et Loup P., (2022), Apprendre de la crise sanitaire : Existe-t-il des conditions favorables au bien-être des télétravailleurs à domicile ?, @grh, 3 (44), 13-41.

Rossano M. (2019), Rencontre entre spirales de ressources et souffrance psychosociales à l'hôpital, *Journal de gestion et d'économie de la santé*, n°2, 135-158.

Ughetto P. (2022), *Les cadres, acteurs de la prévention et de la santé au travail : à quelles conditions ?*, in Durand-Moreau Q. et Lasfargues G., *Entre Management et santé au travail, un dialogue impossible ?*, Eres, 107-127.

Le Comité d'organisation :

Pascal MOULETTE, IUT/Université de Lyon 2

Les coordinateurs du GRT-AGRH Santé et Sécurité au Travail : Emmanuel ABORD de CHATILLON – Université Grenoble-Alpes, Tarik CHAKOR – Université Aix Marseille 2 et Nathalie COMMEIRAS – Université de Montpellier

Contact et envoi des communications

Pascal.moulette@univ-lyon2.fr

Frais d'inscription :

70 euros pour les enseignants-chercheurs et les praticiens et 40 euros pour les doctorants (déjeuner et pauses gourmandes).