

Axe : Personnes et organisations

Le contexte économique actuel est évolutif, compétitif et contraignant et cela impose aux entreprises plusieurs formes d'adaptation qu'elles soient techniques en termes d'innovation produit, stratégiques ou encore managériales et organisationnelles. La question du comportement des collaborateurs est devenue centrale dans le domaine général de la gestion des ressources humaines (GRH). Toute organisation peut être considérée comme un nœud de contrats entre les individus qui la constituent (Jensen et Meckling (1976)). Les intérêts des acteurs ne sont pas forcément convergents et sont souvent contradictoires et divergents, et le contrat sert au manager à contrôler ses collaborateurs : ce contrat peut porter sur les résultats à atteindre, les moyens à mettre en œuvre, les attitudes à adopter. Ainsi, isoler le comportement de collaborateurs comme niveau d'analyse à part entière est une préoccupation non seulement des chercheurs mais aussi des praticiens/professionnels qui cherchent à mieux comprendre et gérer les hommes dans l'organisation.

Les travaux de recherche menés autour de cette question se positionnent dans une échelle de lecture au niveau de la dyade qui s'intéresse à l'étude des interactions entre acteurs et leurs impacts sur les relations collaboratives et par conséquent sur la performance. Ils tentent d'analyser et de comprendre les comportements des collaborateurs à travers la manière de se manifester dans les échanges et via les interactions entre les acteurs (collaboration, coopération, confiance, conflit, pouvoir, agilité, empowerment, ...). Plusieurs cadres théoriques pourront ainsi être mobilisés afin de couvrir les différentes facettes de cette question.

Management des richesses humaines

Dans ce monde en pleine transformation qui questionne non seulement la survie des entreprises mais aussi celle des générations futures, les entreprises doivent faire face à de nouvelles manières d'envisager le management des hommes à l'heure où la question des "ressources" au sens large est cruciale. La définition du management que nous proposons se différencie de la gouvernance, qui désigne les relations entre les membres du conseil d'administration (les actionnaires) et les dirigeants (nommés par le conseil)

En tant que "système de pilotage des personnes, engagées dans des relations de travail au sein d'organisations complexes évoluant dans des contextes également complexes, incertains et turbulents, en vue de réaliser des objectifs, économiques, sociaux, environnementaux, et mobilisant des moyens matériels, affectifs et cognitifs", cette définition inclut différentes

variables (comportementale, organisationnelle, et contextuelle) expliquant le passage d'un management "des ressources" humaines à celui des "richesses" humaines.

Par "richesse humaine", nous entendons remettre l'homme au centre des préoccupations du système de valeurs de l'entreprise, que ce soit au niveau individuel ou collectif, et en considérant que l'entreprise a une raison d'être non réductible au profit (rapport Notat / Sénat, 2018).

Qualité de vie au travail

Dans ce contexte, la qualité de vie au travail est devenue une préoccupation majeure des organisations. Conscientes de la richesse apportée par les collaborateurs, beaucoup d'organisations cherchent, en effet, à favoriser le bien-être mais aussi l'engagement de leurs salariés et plus largement de l'ensemble de leurs parties prenantes. L'objectif *in fine* est, dans une logique business, de rendre les collaborateurs, sinon épanouis au travail, au moins motivés et intéressés par leurs activités professionnelles. Dans un contexte de recherche permanente des talents et de transformation des organisations de travail, il s'agit, pour les organisations, d'attirer et retenir leurs richesses humaines afin de pérenniser leurs activités.

Redéfinir les espaces de travail, manager la diversité, prévenir les risques psycho-sociaux, contribuer aux équilibres entre vie professionnelle et vie privée, sont autant d'enjeux pour les organisations dans les contextes actuels de digitalisation et de transformation des économies. Plus encore, il s'agit de construire une relation qui réponde aux attentes des collaborateurs tout en assurant une organisation du travail de plus en plus pensée de manière collective et collaborative.

Le travail peut être considéré comme une source de contraintes et de risques pour le collaborateur et la santé comme une source incontestable d'efficacité au travail ; la qualité de vie au travail est, sans conteste, un enjeu de taille pour l'organisation.

Les chercheurs qui s'inscrivent dans cet axe de recherche travaillent sur les problématiques suivantes :

- Management de la diversité des collaborateurs (âge, genre, formes contractuelles, internes/externes, etc.) et problématique d'inclusions
- Développement des potentiels personnels et de la créativité des groupes
- Gestion des carrières et employabilité