Revue Internationale de Psychosociologie et de Gestion des Comportements Organisationnels (RIPCO)

PROGRAMME

de la Journée de Recherche 2022

17 JUIN 2022

En ligne via Zoom

Comportements de santé, santé des personnes et des organisations

VERSION DU 10/06/2022

Editions ESKA

CONTACTS

Silvester IVANAJ - Rédacteur-en-Chef RIPCO
Email : silvester.ivanaj@icn-artem.com
Télephone : 06 11 23 80 37

Marie-Emmanuelle AMARA - Coordinatrice éditoriale
Email : marie-emmanuelle.amara@icn-artem.com
Télephone : 06 72 23 49 71

EROGLU Selin - Assistante
Email : selin.eroglu@icn-artem.com
Télephone : 07 65 79 32 74

Site web : ripco-online.com
Twitter : https://twitter.com/RevueRIPCO
LinkedIn : https://www.linkedin.com/company/ripco

Table des matières

Programme général 04
Programme détaillé de la journée 05
Résumés des communications 12
Coordonnées des contributeurs 67

Programme

09h00-09h15 **Ouverture de la journée**

09h15-09h30 **Pause / connexion**

09h30-11h00 **Ateliers en parallèle I**

11h00-11h15 **Pause / connexion**

11h15-12h45 **Ateliers en parallèle II**

12h45-14h00 **Pause déjeuner**

14h00-15h30 **Ateliers en parallèle III**

15h30-15h45 **Pause / connexion**

15h45-17h30 **Session plénière et clôture**

Programme détaillé de la Journée de recherche Ripco du 17 Juin 2022

09h00-09h15 **Ouverture de la journée** **Lien ZOOM**

SILVESTER IVANAJ
Rédacteur-en-chef de la RIPCO

FRANCK BOURNOIS
Président du Conseil Scientifique Ripco - ESCP Europe Business School

ANNE LAURE GATIGNON-TURNAU
Rédactrice associée RIPCO et coordinatrice de la Journée de Recherche 2022

09h15-09h30 **Pause / connexion**

09h30-11h00 **Ateliers en parallèle I**

Atelier 01 : TELETRAVAIL **LIEN ZOOM**

Session animée par : David GIAUQUE

C. Baujard
Expérience du Télétravail de sujets en activité

S. Lancel & D. Mooruth
Influence environnement télétravail

R. Farellacci
Le rôle de la complexité et du digital dans le modèle socio-cognitif de la motivation d'accomplissement

Atelier 02 : IMPACT INDIVIDUEL DU COVID **Lien ZOOM**

Session animée par : Elen RIOT

L. Saleh, P. Siberil & Y. Mayssour
Impact Covid sur santé psychologique des managers de magasins

S. Atarodi, C. Félio & J-Y. Ottmann
Impact Covid sur le CA des cadres

V. Ivanaj & O. Ivanova Ruffo
Time and Emotions in the management of Covid (anglais)

Atelier 03 : DONNEES DE SANTE — **Lien ZOOM**

Session animée par : Franck BIETRY

B. Fallery
La plateforme de données de santé Heath data hub

R. Viseur
Réutilisation des *open data* Covid

C. Dolbeau
Comportements de santé, santé des personnes et des organisations

Atelier 04 : COMPORTEMENT DE SANTE — **Lien ZOOM**

Session animée par : Anne-Laure GATIGNON- TURNAU

S. Payre
Comportements de santé

R. Moretti
Stimuler le pouvoir d'agir

B. Ferhani
Leadership éthique et comportement non éthique au travail

Atelier 05 : SANTE MENTALE — **Lien ZOOM**

Session animée par : Jean-Luc MORICEAU

A. El Haddadi
Le rôle des sources organisationnelles

Y. Habran & E. Gurtner
Sources et gestion de l'insécurisation des personnels

11h00-11h15 **Pause / connexion**

11h15-12h45 **Ateliers en parallèle II**

Atelier 06 : IMPACT ORGANISATIONNEL DU COVID **Lien ZOOM**

Session animée par : Anne-Laure GATIGNON-TURNAU

N. Zaghmouri, D. Wannenmacher, J. Koehl & A. Antoine
Covid comme facilitateur des collaborations organisationnelles

C. Cucchi-Fuhrer
Télétravail facteur de résilience

T. Houé
Impact Covid sur la santé des relations au sein de la dyade acheteur-fournisseur

Atelier 07 : GESTION DES PROF. DE SANTE **Lien ZOOM**

Session animée par : Franck BIETRY

A. Abderrahman & K. Moubtahij
Impact Covid sur la santé mentale des professionnels de santé

M. Valax & C. Alhachem
Comment mieux gérer les personnels des établissements de santé

T. Satouri, A. Smida & T. Levy-Tadjine
Résilience en EHPAD

Atelier 08 : RELATION PARENT-SOIGNANT **Lien ZOOM**

Session animée par : Elen RIOT

B. Isseki & P. Buffaz
L'influence de communauté virtuelles de santé

M. Cousineau & A. Ndiaye
Paradoxes des internes en médecine

B. Isseki
Pourquoi la confiance serait-elle une problématique du management de la santé

Atelier 09 : HEALTHY ORGANIZATION — **Lien ZOOM**

Session animée par : David GIAUQUE

S. Garidi & N. Zaghmouri
Co-construction d'une responsabilité organisationnelle

C. Noël-Lemaitre, M. Donato & D. Chabanet
Culture organisationnelle et santé au travail

C. Chauzal-Larguier & A. Meyer
La promotion de la santé par les établissements thermaux

Atelier 10 : INTELLIGENCE EMOTIONELLE — **Lien ZOOM**

Session animée par : Jean-LUC MORICEAU

M. Ellouza, Y. Pesqueux & R. Hachana
Intelligence spirituelle et travail institutionnel

R. Dickason
The impact of workplace settings on hospital emotional labor *(anglais)*

C. Desmarais & I. Agassiz
Gestion du risque émotionnelle

Atelier 11 : RESILIENCE ORGANISATIONNELLE — **Lien ZOOM**

Session animée par : Olivier MESLY

A. Maeder, L. Godard, F. Pierson & I. I. Ilama-Burgunder
Pratique RH et résilience organisationnelle

L. Asi
Résilience stratégie pratiques militaires

J. Benelbaz & A. Padurariu
Managerial strategies and employee conducts (anglais)

12h45-14h00 **Pause déjeuner**

14h00-15h30 **Ateliers en parallèle III**

Atelier 12 : TELETRAVAIL **Lien ZOOM**

Session animée par : David GIAUQUE

Z. Bouchriha
Le télétravail à l'ère du Covid

K. Y. Zhang & R. Earhart
Identity threat and strategy in work environment (anglais)

P. Mairesse & J-F Stich
Mieux vivre le télétravail intense

Atelier 13 : STRESS AU TRAVAIL **Lien ZOOM**

Session animée par : Yves HABRAN

Y. Bezzaz, A. Chati & A. Bezzaa
Technostress affects organizational commitment (anglais)

A. Benraiss, Z. Sanade & F-E. Choukairi-Dini
Impact du stress au travail

S. Fotso Robert
Santé dirigeant PME

Atelier 14 : COVID MANAGEMENT DE LA SANTE **Lien ZOOM**

Session animée par : Anne-Laure GATIGNON-TURNAU

M. Grisotti, D. Granada, P. Pavan Detoni, M. Conceiçao de Oliveira & E.E. Diehl
Covid au Brésil

Martial ROUSSEAU et Marie-Josée LORRAIN
Comportement organisationnelle, santé au travail

F. Yatim
Introduire de la complexité organisationnelle

Atelier 15 : CARE MANAGEMENT — **Lien ZOOM**

Session animée par : Elen RIOT

A. De Lastic
Une éthique du soin dans les organisations

C. Cintas
Care organisationnel

R. Rizoulieres & S. Montchaud
Fragilité des personnes âgées dans la santé

Atelier 16 : COMPORTEMENTS ORGA. POSITIFS — **Lien ZOOM**

Session animée par : Franck BIETRY

C. Routelous, M. Sader & A-L. Le Hesran
Job Crafting

L. Baïda-Hirèche & H. Zannad
Effet capital psychologique sur trajectoire professionnelle

A. Féral & N. Sassi
Improvisation et adaptation dans un contexte de travail

Atelier 17 : DIVERS — **Lien ZOOM**

Session animée par : Rym HACHANA

A. Louzir-Ben Hassine
Influence sur la diversité culturelle sur la performance des équipes de travail

S. Payre
Etude exploratoire du recours à un marketing de l'authenticité pour les produits alimentaires pour enfants – proposition d'un concept « d'authencity washing »

C. Estagnasié
Being seen at a distance

15h30-15h45 **Pause / connexion**

15h45-17h30 **Session plénière et clôture** **Lien ZOOM**

Session animée par : Corinne GENDRON

FLORENCE LEGROS
Directrice générale d'ICN Business School

SERGE KEBABTCHIEFF
Directeur de Publication Ripco - PDG Editions ESKA

ANN LANGLEY – CONFERENCE
COREDACTRICE DE LA REVUE STRATEGIC ORGANIZATION

Pistes conceptuelles et méthodologiques pour la recherche en temps de rupture

Professeure Langley prononcera un discours sur les pistes conceptuelles et méthodologiques pour la recherche en temps de rupture. Son discours portera sur les défis et opportunités que la pandémie aurait posés pour des chercheurs en comportement organisationnel, avec un accent particulier sur la pertinence des théories et méthodologies processuelles. Ann Langley est professeur émérite à HEC Montréal. Jusqu'au 31 août 2020, elle était professeur titulaire à HEC Montréal et titulaire de la Chaire en gestion stratégique en contexte pluraliste. Elle a complété son doctorat à HEC Montréal en 1987 après une formation de premier et de deuxième cycles au Royaume-Uni et plusieurs années de travail dans les secteurs privé et public comme analyste et consultante. Elle est l'auteure de treize livres et de plus de quatre-vingt articles. Ses travaux de recherche portent sur les processus et pratiques de gestion stratégique, avec un accent particulier sur le changement, la prise de décision, le leadership et l'innovation dans les contextes pluralistes. Elle a un intérêt particulier pour les méthodes qualitatives de recherche. Ann Langley est actuellement corédactrice de la revue *Strategic Organization*. Elle est également corédactrice avec Haridimos Tsoukas de la série de volumes Perspectives on *Process Organization Studies,* publiée chez *Oxford University Press*.

SILVESTER IVANAJ – BILAN, DECERNEMENT DES PRIX ET CLOTURE DE LA JOURNEE
Rédacteur-en-chef de la RIPCO

Résumés des communications

JRRIPCO22_02
Expérience du Télétravail de sujets en activité
Corinne BAUJARD *17*

JRRIPCO22_04
Impact Covid sur la santé mentale des professionnels de santé
Abderrahman AMINE et Khalid MOUBTAHIJ *18*

JRRIPCO22_05
Comportements de santé
Sébastien PAYRE *19*

JRRIPCO22_07
La plateforme de données de santé Heath data hub
Bernard FALLERY *20*

JRRIPCO22_10
Covid comme facilitateur des collaborations organisationnelles
Noura ZAGHMOURI, Delphine WANNENMACHER, Jacky KOEHL et Alain ANTOINE *21*

JRRIPCO22_13
Influence environnement télétravail
Satya LANCEL et Draushika MOORUTH *22*

JRRIPCO22_14
Being seen at a distance
Claire ESTAGNASIE *23*

JRRIPCO22_15
Le rôle des sources organisationnelles
Ahmad EL HADDADI *24*

JRRIPCO22_17
Introduire de la complexité organisationnelle
Fatima YATIM *25*

JRRIPCO22_18
Co-construction d'une responsabilité organisationnelle
Sarah GARIDI et Noura ZAGHMOURI *26*

JRRIPCO22_20
Comportements de santé, santé des personnes et des organisations
Cécile DOLBEAU *27*

JRRIPCO22_21
Comment mieux gérer les personnels des établissements de santé
Marc VALAX et Catherine ALHACHEM *28*

JRRIPCO22_22
Stimuler le pouvoir d'agir
Romain MORETTI *29*

JRRIPCO22_23
L'influence de communauté virtuelles de santé
Brice ISSEKI et Pierre BUFFAZ *30*

JRRIPCO22_24
Impact covid sur santé psychologique des managers de magasins
Lyna SALEH, Patricia SIBERIL et Yasser MAYSSOUR *31*

JRRIPCO22_26
Intelligence spirituelle et travail institutionnel
Marwa ELLOUZA, Yvon PESQUEUX et Rym HACHANA *32*

JRRIPCO22_27
Culture organisationnelle et santé au travail
Christine NOËL-LEMAITRE, Marco DONATO et Didier CHABANET..... *33*

JRRIPCO22_28
Le rôle de la complexité et du digital dans le modèle socio-cognitif de la motivation d'accomplissement
Romain FARELLACCI *34*

JRRIPCO22_29
Pratique RH et résilience organisationnelle
Anne MAEDER, Laurence GODARD, Françoise PIERSON et Ilda-Ilse ILAMA-BURGUNDER *35*

JRRIPCO22_30
Managerial strategies and employee conducts
Jonathan BENELBAZ et Andreea PADURARIU *36*

JRRIPCO22_31
La promotion de la santé par les établissements thermaux
Christelle CHAUZAL-LARGUIER et Alexis MEYER *37*

JRRIPCO22_33
Pourquoi la confiance serait-elle une problématique du management de la santé
Brice ISSEKI *38*

JRRIPCO22_34
Leadership éthique et comportement non éthique au travail
Billel FERHANI *39*

JRRIPCO22_35
Gestion du risque émotionnelle
Céline DESMARAIS et Isabelle AGASSIZ..... *40*

JRRIPCO22_36
Comportement organisationnelle, santé au travail
Martial ROUSSEAU et Marie-Josée LORRAIN..... *41*

JRRIPCO22_37
Télétravail facteur de résilience
Chantal CUCCHI-Fuhrer *42*

JRRIPCO22_38
Technostress affects organizational commitment
Yasmine BEZZAZ, Adam CHATI et Ali BEZZAA *43*

JRRIPCO22_39
Comprendre le paradoxe des internes en médecine pour une meilleure santé au travail
Marie COUSINEAU et Adama NDIAYE *44*

JRRIPCO22_40
Santé dirigeant PME
Sangué FOTSO ROBERT *45*

JRRIPCO22_41
Job Crafting
Christelle ROUTELOUS, Myra SADER et Anne-Lise LE HESRAN *46*

JRRIPCO22_42
Identity threat and strategy in work environment.
Kate YUE ZHANG et Robert EARHART *47*

JRRIPCO22_44
Fragilité des personnes âgées dans la santé
Roland RIZOULIERES et Sandra MONTCHAUD *48*

JRRIPCO22_47
Care organisationnel
Caroline CINTAS *49*

JRRIPCO22_48
Réutilisation des opens data Covid
Robert VISEUR *50*

JRRIPCO22_49
Effet capital psychologique sur trajectoire professionnelle
Hédia ZANNAD et Loréa BAÏADA-HIRECHE *51*

JRRIPCO22_50
Impact Covid sur le CA des cadres
Siavash ATARODI, Cindy FELIO et Jean-Yves OTTMANN *52*

JRRIPCO22_52
Impact du stress au travail
Amina BENRAISS, Zineb SANADE et Fatima-Ezzahra CHOUKAIRI-DINI *53*

JRRIPCO22_53
Improvisation et adaptation dans un contexte de travail
Arnaud FERAL et Narjès SASSI..... *54*

JRRIPCO22_54
L'influence de la diversité culturelle sur la performance des équipes de travail : le rôle médiateur des processus interpersonnels
Anissa LOUZIR-BEN HASSINE *55*

JRRIPCO22_55
Le télétravail à l'ère du Covid
Zineb BOUCHRIHA *56*

JRRIPCO22_57
Résilience stratégie pratiques militaires
Laura ASI *57*

JRRIPCO22_58
Résilience stratégie pratiques militaires
Temna SATOURI, Thierry LEVY-TADJINE et Ali SMIDA *58*

JRRIPCO22_59
Covid au Brésil
Marcia GRISOTTI, Daniel GRANADA, Priscila PAVAN DETONI, Maria CONCEICAO DE OLIVEIRA et Eliana Elisabeth DIEHL *59*

JRRIPCO22_60
The impact of workplace settings on hospital emotional labor
Rebecca DICKASON *60*

JRRIPCO22_61
Mieux vivre le télétravail intense
Philippe MAIRESSE et Jean-François STICH *61*

JRRIPCO22_62
Une éthique du soin dans les organisations
Adelaïde DE LASTIC *62*

JRRIPCO22_63
Sources et gestion de l'insécurisation des personnels
Yves HABRAN et Emmanuelle GURTNER *63*

JRRIPCO22_64
Impact Covid sur la santé des relations au sein de la dyade acheteur-fournisseur
Thierry HOUE *64*

JRRIPCO22_65
Time and Emotions in the management of Covid
Vera IVANAJ et Olga IVANOVA RUFFO *65*

JRRIPCO22_66
Produits alimentaires pour enfants
Sébastien PAYRE *66*

RESUMES

JRRIPCO22_02

Expériences du télétravail des sujets en activité et transformations de leurs situations en période de pandémie

Corinne BAUJARD

Université de Lille (France)

Résumé :
Le télétravail en période de confinement, mis en place soudainement en France, le 17 mars 2020, occupe l'actualité médiatique de ces derniers mois. Les terrains de recherche sur le télétravail ont été fréquemment l'occasion de présenter des bienfaits prometteurs pour les salariés : gain de temps en raison de l'absence des déplacements, équilibre entre vie professionnelle et vie privée, souplesse des horaires de travail, environnement silencieux afin d'échapper aux sollicitations bruyantes du travail répétitif. Le déploiement des relations numériques et l'engorgement quotidien des grandes villes renforcent ces attentes. Si la nécessité de protéger la santé des salariés afin d'assurer un certain équilibre entre la modalité de travail à distance et la protection de la vie privée, aucune étude n'a pris en considération les activités du sujet en télétravail imposé dans le cadre d'un confinement inédit à ce jour. Les défis d'isolement social, les atteintes à la santé psychologique professionnelle sont l'occasion de réfléchir au travail à domicile, surtout lorsque celui-ci se fonde sur un recours sans préparation et sans concertation préalable. Dans ce contexte, les conséquences humaines sont délicates à appréhender, les phénomènes de résilience avec les autres tout autant. C'est dire que les retours d'expériences sont primordiaux pour comprendre les situations de conflits potentiels des salariés en situation de confinement. Comment l'expérience du télétravail du sujet se construit-elle en période de pandémie ? Comment l'activité professionnelle transforme les salariés contraints par la situation ? Quel travail de réflexion peut-on mener pour la recherche en sciences des organisations ? Toutefois, on ne peut pas encore envisager toute la portée « de ce qui se passe du côté de la construction des sujets en activité » et « ce qui se passe du côté de la construction de leurs activités » improvisées ou clandestines du travail des salariés contraints par la situation sanitaire qui va émerger en période de confinement. Il apparaît en tout cas que cette expérience devient un analyseur de la santé des salariés et des organisations.

Mots-clés : télétravail, confinement, pandémie Covid-19, crise sanitaire, santé.

JRRIPCO22_04

Impact de la pandémie de la COVID-19 sur la santé mentale des professionnels de santé : Cas du CHU de Fès

Abderrahman AMINE et Khalid MOUBTAHIJ

Université Abdelmalek Saadi (Maroc)

Résumé :
La crise sanitaire issue de la pandémie de la COVID-19 qui a contraint environ la moitié de la population mondiale au confinement durant plusieurs semaines, s'est traduite inéluctablement par une réorganisation, en urgence, de l'offre de soins mobilisant ainsi les professionnels de santé dans un climat de travail anxiogène. En cette période de crise, des facteurs organisationnels peuvent être source de stress en milieu hospitalier marocain : réorganisation d'urgence du travail, réaffectation de postes, manque de communication, manque de matériels de soin, bouleversement de la vie quotidienne familiale et sociale. D'autres facteurs de risque sont identifiés comme l'absence de soutien, la crainte de contaminer un proche, l'isolement ou la stigmatisation sociale. Les professionnels de santé ont ainsi un risque augmenté d'anxiété, de dépression, d'épuisement et de trouble de stress post-traumatique. L'objectif de cette étude est d'explorer le phénomène du stress professionnel chez les professionnels de santé, particulièrement en période de crise sanitaire actuelle. Pour se faire, nous avons mené une enquête qualitative exploratoire auprès du personnel du Centre Hospitalo-universitaire Hassan II de Fès (CHU Hassan II de Fès). Cette crise sanitaire devrait nous aider à mieux comprendre les risques psychosociaux (RPS) en milieu de travail hospitalier et de développer des stratégies de prévention des RPS. Les conclusions de cette étude nous ont permis d'évoquer des souffrances, des difficultés et des insatisfactions liées essentiellement à une charge de travail excessive, à une gestion démotivante de la crise et à un manque de soutien et de valorisation.

Mots-clés : COVID-19, Professionnels de santé, Santé mentale, RPS, stress, milieu hospitalier.

JRRIPCO22_05

Et si les comportements au travail contribuaient au développement du stress dans les organisations ?

Sébastien PAYRE

Université de Caen (France)

Résumé :
De nombreux modèles en psychologie sont mobilisés par les travaux de recherche en gestion de notre pays portant sur le stress. Toutefois, rares sont les auteurs de référence qui prennent en compte la question des comportements dans le développement de ce phénomène voire du professionnalisme à l'exception notable de Clot. La définition du comportement en psychologie, ainsi que dans le champ de l'OB, reste encore complexe et fait l'objet de nombreuses approches dont la visée est plutôt d'ordre analytique. A ce titre, les démarches descriptives des comportements au travail restent encore peu nombreuses à notre sens. Nous pouvons toutefois citer les nombreux travaux de recherche portant sur les comportements déviants (ainsi que les comportements contre-productifs. Nous proposerons dans cette communication d'une part de lister un certain nombre de comportements dysfonctionnels que nous avons pu observer dans le cadre de plusieurs recherches-interventions et de proposer à notre sens une sorte de nomenclature "originale" des comportements au travail. Nous chercherons aussi à les mettre en relation avec le stress que nous qualifions de dysfonctionnel. A ce titre, nous nous appuierons sur des situations voire des cas concrets que nous synthétiserons et analyserons au travers d'un modèle théorique que nous avons formalisé.

Mots-clés : stress dysfonctionnel, professionnalisme, comportements, comportements contre-productifs, théories du stress.

JRRIPCO22_07

Face à un impossible éthique du numérique, l'outil du droit ?

Bernard FALLERY

Université de Montpellier (France)

Résumé :
Le projet de méga-plateforme Health data hub avait pour ambition de centraliser toutes les données de santé françaises pour offrir un guichet unique d'accès, à partir duquel l'IA pourrait optimiser des services de reconnaissance des formes ou de prédiction médicale personnalisée. Mené « au pas de charge », ce projet a donné lieu à de multiples controverses, de multiples polémiques et même d'actions de rue : sur la souveraineté numérique et les logiciels libres, sur l'urgence Covid et la vie privée, sur le secret médical et le pseudo-anonymat, sur la confiance et le consentement, sur la centralisation et l'inter-opérabilité… Avec notre avocat, notre collectif a ainsi dû déposer trois plaintes successives au Conseil d'État contre le Ministère de la Santé. Le gouvernement a finalement annoncé en janvier 2022 qu'il retirait sa demande d'autorisation d'hébergement auprès de la CNIL. En discussion sur cette action-recherche, cette communication revient sur deux questions plus théoriques : Pourquoi des principes éthiques ne pourront-ils jamais s'appliquer à l'Intelligence Artificielle ? Comment, alors, une indispensable législation sur le numérique pourrait-elle s'appuyer sur des utilisateurs éclairés et non éblouis ?

JRRIPCO22_10

La crise COVID comme facilitateur des collaborations intra- et inter-organisationnelles

Noura ZAGHMOURI, Delphine WANNENMACHER, Jacky KOEHL et Alain ANTOINE

Université de Lorraine (France)

Résumé :
La crise sanitaire de la COVID-19 a bousculé l'organisation et le fonctionnement des hôpitaux, un contexte déjà mis à mal depuis plusieurs années, composant avec des professionnels de santé épuisés, voire quelquefois révoltés (Michot et al., 2019). Face à l'ampleur du défi humain provoqué par cette crise, la nécessité de développer le travail EN équipe pluriprofessionnelle pour améliorer l'efficacité des prises en charge et l'agilité des organisations s'est révélé un enjeu majeur (Minvielle 2018). Nous posons la question de recherche suivante : comment la crise sanitaire a favorisé des collaborations intra- et inter-organisationnelles ? Dans cette communication, nous tenterons de rendre compte de cette situation relativement paradoxale en nous appuyant sur le travail réalisé avec les professionnels. Dans la première partie nous montrons que la littérature en sciences de gestion a produit des ressources utiles pour comprendre les obstacles au travail collaboratif, notamment à partir des travaux de Carlile (2002, 2004) portant sur les concepts de frontières de connaissances. Nous présentons ensuite la méthodologie mobilisée à partir de plusieurs études de cas. Les résultats présentés dans la troisième partie renvoient aux notions d'objets frontières et de passeurs de frontières. Ils sont discutés dans une dernière partie consacrée aux apports de cette recherche.

Mots-clés : crise COVID, collaborations inter-organisationnelles, hôpital public, frontières de connaissances, passeur de frontières, objet-frontière.

JRRIPCO22_13

L'influence de l'environnement sur les pratiques du télétravail pendant la crise sanitaire

Satya LANCEL et Draushika MOORUTH

Laboratoire Epsylon EA 4556, Equipe DynaCSE

Résumé :
L'étude porte sur les conditions de travail et la qualité de vie des salariés en télétravail subie pendant la crise sanitaire de 2020-2021. Les objectifs de l'étude étaient d'explorer les impacts du télétravail sur la qualité de vie, l'efficacité et la productivité du travail, la santé au travail, les relations professionnelles, ou encore la conciliation vie privée/vie professionnelle. L'étude a été réalisée en mars 2021 auprès de l'ensemble des salariés d'une entreprise du secteur privé française (N= 1611). Les résultats mettent en évidence que l'individu en situation de télétravail contraint est positivement associé aux possibilités offertes par son environnement pendant le confinement. Ces résultats ont des implications importantes pour les confinements futurs, mais aussi pour le télétravail de demain dans la mesure où les possibilités d'adaptation de l'environnement peuvent atténuer les conséquences négatives sur la santé des individus.

Mots-clés : Télétravail, Environnement, qualité de vie, cognition, COVID-19

JRRIPCO22_14

Being seen at a distance: issues of digital visibility and psychosocial risks in a pandemic context

Claire ESTAGNASIE

Université de Québec à Montréal (Canada)

Résumé :
In the context of remote work, the physical invisibility of the person in the offices of the organization can sometimes be compensated by hyperconnected communication practices with impacts on mental health. In the context of a hypermodern society where sight is the most required sense, online workers risk having to respond to an injunction to virtual visibility. The latter results from various levels of control: by management, by peers, and by self-subordination, if individuals have integrated the organizational discourse and take responsibility for their results. This research questions how digital (over) visibility as a communicational practice can feature both submission to organizational discourse, but also micro-resistance and emancipatory tool if the worker succeeds in becoming the master of the visibility game. This game of balancing physical absence and virtual presence can be a form of resistance, but also sometimes one of the precursors of burnout since cynicism is one of the dimensions of burnout. The methodology adopted consists of eight semi-structured interviews with different types of employees working remotely before the pandemic - partial or total teleworking - on their virtual communication practices and the impacts they have identified on their well-being. This research intends to encourage a better understanding of the challenges of remote work and the consideration of the well-being of employees in organizations, in a context of dazzling development of remote work contexts.

Mots clés : remote work, communication practices, hyperconnexion, visibility, psychosocial issue

JRRIPCO22_15

Le Rôle Des ressources organisationnelles dans la promotion de la santé psychologique des enseignants marocains

Ahmad EL HADDADI

Université Mohammed V (Maroc)

Résumé :

La santé psychologique a été longtemps étudiée sous l'angle de maladie mentale et de troubles psychologiques ou en encore de risques psychosociaux. Cependant, ces dernières années l'étude de la santé psychologique au travail a connu un regain d'intérêt. Les recherches sont orientées vers l'analyse des aspects positifs de la santé et les facteurs explicatifs du bien-être psychologique. Des études révèlent que le personnel enseignant est largement concerné par les risques psychosociaux (Laugaa, Rascle & Bruchon-Schweitzer, 2008). En effet, ils exercent leur travail dans des conditions contraignantes impliquant de fortes exigences professionnelles et émotionnelles (Genoud, & al, 2009 ; Jaoul & Kovess, 2004 ; Kyriacou & Sutcliffe, 1978). Pourtant, d'autres études soulignent le rôle positif que peut jouer les ressources organisationnelles, à savoir, la justice perçue, soutien social des collègues et des supérieurs dans la promotion du bien-être psychologique au travail. Ces ressources interviennent comme des protectrices de la santé psychologique du travailleur (Boudrias et al., 2014 ; Dagenais-Desmarais, 2018 ; Savoie & al., 2010; Bakker., & al., 2005 ; Demerouti et al., 2002 ; Xanthopoulou, et al. 2007). Dans cette communication, nous présenterons une étude (en cours de réalisation) qui vise à examiner le rôle des ressources organisationnelles, notamment, la justice organisationnelle perçue, le soutien social des collègues et des supérieurs dans la protection de la santé psychologique des enseignants. Un questionnaire en ligne a été rempli par 650 enseignants du cycle primaire et du secondaire, provenant de différents établissements scolaires publics Marocains. Différentes variables ont été mesurées : l'épuisement professionnel, le bien-être, le soutien social au travail et la justice organisationnelle. Des analyses corrélationnelles et de régression ont été effectuées à l'aide du logiciel SPSS (version 25). Les résultats de l'étude seront présentés et discutés lors de la conférence.

JRRIPCO22_17

Introduire de la complexité organisationnelle. Les apports des sciences de gestion à la recherche médicale clinique.

Fatima YATIM

Conservatoire National des Arts et des Métiers - LIRSA (France)

Résumé :
L'evidence-based medicine (EBM) porte une ambition épistémique et une ambition pratique. Toutefois, le modèle biomédical qui les sous-tend est questionné et appelé à s'enrichir de la réalité des pratiques et notamment les pratiques organisationnelles propres aux structures où les soins et services de santé sont délivrés. Cette communication traite de cet enjeu et propose une analyse qui permet de montrer comment les sciences de gestion réintroduisent de la contingence dans la recherche médicale clinique en introduisant la complexité organisationnelle des structures où les pratiques médicales s'exercent. Pour ce faire, nous nous basons sur une étude de cas ; il s'agit d'un programme de recherche pluridisciplinaire qui vise à mettre en place une intervention organisationnelle complexe pour une meilleure coordination et de meilleurs résultats cliniques pour des patients atteints de cancer. A travers cet exemple, nous analysons comment les sciences de gestion, sans remettre en question les approches déterministes et positivistes de la recherche médicale clinique, interrogent les espaces et les moments où il existe une rupture dans la démonstration de preuve et dans les chaînes de causalité. Nous situons les apports des sciences de gestion à trois niveaux : introduire une nouvelle temporalité en identifiant des moments organisationnels au sein des séquences cliniques ; interroger les liens de causalité pour anticiper et contextualiser les ruptures éventuelles ; et prolonger ces liens pour mieux cibler les périmètres des interventions et le contenu les plus pertinents.

Mots clés : Recherche en gestion, recherche médicale, complexité organisationnelle.

JRRIPCO22_18

Co-construction d'une responsabilité organisationnelle : Retour d'expérience de la gestion de la crise de la COVID- 19 dans un établissement de santé.

Sarah GARIDI et Noura ZAGHMOURI

Université de Lorraine (France)

Résumé :
La pandémie liée à la Covid 19 et son impact sur l'organisation de l'offre de soins questionnent fortement la responsabilité organisationnelle des établissements de santé. Notre recherche porte son intérêt sur le processus de gestion des crises et plus précisément l'une de ces étapes, le RETEX (Retour d'expérience). Afin d'explorer l'intérêt de cet outil de gestion dans un objectif de responsabilisation organisationnelle en contexte de crise sanitaire, nous nous appuyons sur le modèle de Reason considérant l'erreur comme permettant de passer de la société du risque et du contrôle à la société de la responsabilité. Le concept de RETEX abordé à la lumière du concept de responsabilité organisationnelle en contexte de crise sanitaire au sein d'un établissement de santé conduit à la formulation de la question de recherche suivante : comment un retour d'expérience croisé, professionnels et patients, devient un levier de responsabilisation organisationnelle ? Notre objectif sera d'une part de contribuer à la clarification du concept de responsabilité organisationnelle dans le champ de la santé et d'autre part de mener une réflexion sur l'interdépendance des rôles et des responsabilités au sein des organisations de santé complexes. A travers une approche qualitative selon une étude de cas longitudinale nous tentons de mettre en exergue les modalités de l'engagement des patients et professionnels dans la démarche RETEX et in fine dans le processus co-décisionnel en lien avec les adaptations requises pour garantir leur sécurité en cas de crise sanitaire.

Mots-clés : RETEX, responsabilité organisationnelle, co-construction, organisations de santé, crise sanitaire.

JRRIPCO22_20

SARS-Covid-19, institutions gériatriques et robotique dite sociale : prémices d'une résilience organisationnelle

Cécile DOLBEAU

Université de Caen (France)

Résumé :
La pandémie liée au SARS-Covid-19 conduit à nous interroger sur l'impact de la robotique dite sociale dans les institutions gériatriques. Pendant le premier confinement, il semblerait qu'elle soit principalement utilisée pour rompre l'isolement social des patients ou/et des résidents. Mais qu'en est-il vraiment de ce nouveau vivre-ensemble robotique, et quels enseignements pouvons-nous en tirer ? Quelles en sont les répercussions sur les comportements au travail ? Quelle est la capacité des institutions gériatriques à surmonter cette crise ? Cette communication essaiera d'y répondre à travers l'usage de deux robots dits sociaux (PARO® et CUTII) utilisés dans quelques établissements hospitaliers et EPHAD français pendant ce premier confinement. En janvier 2021, nous étudions le robot PARO utilisé à l'Unité Cognitivo-Comportementale (UCC) et Soins de Suite et de Réadaptation (SSR) d'un centre hospitalier public de Normandie. En raison des conditions sanitaires, nous ne pouvons mener une étude de terrain. Nous interrogeons par téléphone la cadre santé des services UCC et SRR. Pour répondre à nos questions, elle s'est entretenue avec l'équipe de ces deux services. Nous avons contacté également la nouvelle responsable d'Inno3med, société qui commercialise PARO® en France. Nous avons interrogé le commercial et suivi la démo en distanciel du robot CUTII en janvier 2021 et en février 2021, nous avons interrogé par téléphone l'animateur de l'EPHAD de la Rose May (59). Pendant le premier confinement français, l'usage de la thérapie assistée par un robot semblerait s'être développé pour rompre l'isolement, maintenir des interactions sociales en distanciel ou/et en présentiel et proposer des activités cognitives ou/et physiques. Cet usage a été et est effectué dans un cadre sécurisé et sécurisant à la fois pour les patients, pour les soignants et les familles. Ce qui semblerait prometteur dans le contexte sanitaire actuel fort complexe mais cet usage soulève de nombreuses questions éthiques, juridiques et sociales.

JRRIPCO22_21

Face aux défis de la salutogénèse, comment mieux gérer les personnels des établissements de santé ?

Marc VALAX

Université de Côte d'Azur (France)

Catherine ALHACHEM

Université de Jean Moulin Lyon 3 (France)

Résumé :
Le développement organisationnel de l'e-santé offre de nouveaux défis, porteurs d'espoirs et de craintes, pour les ressources humaines. La logique du numérique et son lot d'innovations organisationnelles nous ont conduit à analyser en profondeur notre problématique sur la salutogenèse. Nous avons questionné selon une recherche-action dans hôpital de l'Est de la France peut être vue comme l'alignement du parcours patient avec une volonté managériale de créer les conditions favorables à la mise en place de la e-santé. Le défi est alors de promouvoir une meilleure qualité de vie au travail des personnels dans les établissements de santé.

Mots-clés : digital, e-santé, parcours patient, management des établissements de santé

JRRIPCO22_22

Stimuler le pouvoir d'agir pour pouvoir retrouver le sens du travail : le cas de la fonction publique hospitalière.

Romain MORETTI

Université de Corse (France)

Résumé :
La crise sanitaire de la COVID 2019 qui semblait sonner la fin de l'hôpital public, a conduit à une prise de conscience accélérée des maux du secteur de la santé publique qui voit aujourd'hui de nombreux projets/recherches travailler à son renouveau. Ce papier s'intéresse à l'essor du pouvoir d'agir comme vecteur de sens pour les professionnels de santé.

Mots-clés : Pouvoir d'agir, travail bien fait, sens du travail.

JRRIPCO22_23

L'influence des communautés virtuelles de santé sur la confiance des patients envers leurs médecins habituels dans un contexte de crise sanitaire

Brice ISSEKI

Université de Paris Descartes (France)

Pierre BUFFAZ

Université de Paris 2

Résumé :
Lors de son apparition en mars 2020, le virus de la Covid-19, alors inconnu du corps médical, a suscité de nombreuses interrogations et inquiétudes au sein de la population mondiale. De ce fait, un certain nombre de patients a investi les médias sociaux, et notamment des communautés virtuelles de santé, pour obtenir des informations, témoigner de leur expérience de la maladie ou encore se soutenir. Cette communication propose d'analyser, de façon exploratoire, l'influence qu'une communauté virtuelle de santé Covid-19, composée exclusivement de patients et proches de patients, peut exercer sur la confiance qu'accordent les patients à leurs médecins habituels. Pour y parvenir, une démarche netnographique, fondée sur le recueil et l'analyse des conversations en ligne publiées dans une communauté virtuelle de santé Covid19, a été menée. L'analyse des données textuelles semble indiquer une absence de modification de la conception de la confiance dans la relation médicale : la viralité des échanges ne paraît pas altérer la confiance accordée par les patients à leurs médecins habituels. Ce résultat doit malgré tout être pris en compte par le corps médical, puisque ces communautés constituent de nouveaux hubs informationnels pour les patients, ainsi que le reflet de leurs questions et préoccupations auxquelles les médecins devront répondre. De plus, ce résultat doit être mis en perspective par rapport à des communautés virtuelles de santé Covid-19 qui mêleraient patients et médecins

Mots-clés : Communauté virtuelle de santé – Covid-19 – Confiance – Relation patients- médecins Netnographie.

JRRIPCO22_24

Impact de la crise sanitaire sur l'état de santé psychologique des managers des magasins d'alimentation et changements organisationnels mis en œuvre

Lyna SALEH

Ascencia Business School (France)

Patricia SIBERIL

Université de Bourgogne (France)

Yasser MAYSSOUR

Association Information and Management (France)

Résumé :
La pandémie de COVID-19 a eu de fortes répercussions sur la santé mentale des managers. Notre recherche se centre sur les magasins d'alimentation, secteur particulièrement exposé pendant cette crise sanitaire. Ces organisations faisaient partie des commerces essentiels qui ont été mis au défi de s'adapter dans l'urgence. Dans ce contexte de pandémie le changement fait partie intégrante du fonctionnement des magasins alimentaires. Les managers ont été confrontés à de nombreux problèmes : les ruptures de stock, la souffrance psychologique de leurs salariés et de leurs clients, les charges de travail intense, … Cette étude, de nature exploratoire, cherche à étudier la manière dont les managers ont vécu psychologiquement cette crise et comment ils y ont fait face. Quels changements organisationnels ou technologiques ont été mis en place et quelles sont les intentions de plan d'action pour le moyen terme ? Notre travail a pour objet de déterminer des profils de postures managériales et de découvrir s'il existe un lien entre le vécu psychologique et les comportements d'adaptation à la crise. Les entretiens qualitatifs menés auprès de ces managers nous montrent de nouvelles formes d'organisation du travail et de vie au travail. Cette étude nous permet d'établir un diagnostic du vécu mental des dirigeants des commerces pendant la pandémie et de dresser un panorama des changements organisationnels et technologiques qu'ils ont mis en place. Nous établissons une relation entre ces différents types de changements et le vécu émotionnel.

Mots-clés : Santé psychologique, vécu émotionnel, changements organisationnels, managers, commerces alimentaires

JRRIPCO22_26

Intelligence spirituelle et travail institutionnel : rôle de l'engagement affectif

Marwa ELLOUZA

UniLaSalle Rennes – Ecole des Métiers et de l'Environnement (France)

Yvon PESQUEUX

Conservatoire Nationale des Arts et des Métiers - LIRSA (France)

Rym HACHANA

ISCAE (France)

Résumé :
La problématique de la souffrance au travail, de l'épuisement psychique du mal-être professionnel et le manque du sens constituent aujourd'hui un enjeu pour les entreprises. Les organisations ont désormais, besoin des compétences de leurs personnels engagés non seulement, les compétences techniques et cognitives (Kotsou 2016) mais aussi de la mobilisation des intelligences émotionnelles (Goleman 2006), spirituelles (Zohar et Marshall, 2000, 2010) et sociales (Petrides et al., 2007). De nouvelles valeurs organisationnelles telles que la compassion, l'empathie et l'altruisme sont aujourd'hui mises en avant notamment dans métiers du « Care ». Les recherches prouvent la contribution positive de l'intelligence émotionnelle (Goleman 2017, Fiedler, 2020, Mayer, Caruso, & Salovey, (2016) et de l'intelligence spirituelle (Wigglesworth 2012) sur l'engagement des travailleurs et la performance organisationnelle notamment dans le cadre du travail institutionnel. L'objectif la présente recherche est d'examiner le rôle de l'intelligence émotionnelle et l'intelligence spirituelle sous le prisme du travail institutionnel (Lawrence et Suddaby, 2006) pour l'engagement affectif des travailleurs. Les données sont obtenues grâce à un échantillon de 11 individus (managers, directeurs, consultants) permettant de mener une première phase exploratoire et d'affuter le cadre d'analyse. Nous faisons succéder cette première phase exploratoire par l'étude d'une situation de gestion (Girin 1990, Girin 2017) d'une institution privée de santé « clinique la SOUKRA » en interviewant 23 individus, permettant de valider le cadre d'analyse et d'étudier les propositions de recherche. Les sources des données collectées dans notre recherche sont multiples ; les ressources documentaires, l'observation-non participante et les entretiens semi-directifs. Afin d'analyser ces données nous nous sommes basés sur une méthode qualitative. Cette analyse qualitative est présentée à travers l'analyse de contenu thématique et l'échantillonnage théorique. Nos résultats démontrent que le clivage théorique/empirique entre l'intelligence émotionnelle et l'intelligence spirituelle met en avant une tension entre la pensée américaine centrée sur les résultats et la pensée francophone contrée sur l'Homme dans la société et dans l'entreprise. Nos résultats révèlent de même que les approches non-instrumentales spirituelles et émotionnelles impactent énormément les dynamiques intrinsèques telles que la motivation, la gestion du stress et le développement du soi et les mécanismes organisationnels tels que la performance, le sentiment d'appartenance et l'identification psychologique au travail et au groupe.

Mots-clés : Intelligence spirituelle, intelligence émotionnelle, engagement affectif, travail institutionnel et théorie enracinée, l'étude d'une situation de gestion.

JRRIPCO22_27

Culture organisationnelle et santé au travail :

Une lecture de l'appropriation des normes organisationnelles

par les conseillers de Pôle emploi à partir de la philosophie de Georges Canguilhem

Christine NOËL-LEMAITRE et Didier CHABANET

IDRAC Business School (France)

Marco DONATO

Burgundy School of Business

Résumé :

Contrairement à d'autres philosophes français tels que Foucault, Deleuze, Arendt ou encore Bourdieu, Canguilhem n'a jamais reçu une véritable attention de la part des chercheurs en management. Or le philosophe s'est intéressé à de nombreuses questions susceptibles d'interroger la conduite d'une entreprise telles que la rationalisation du travail (1947), la notion de santé et de maladie (1943) ou encore les normes vitales et sociales (1966). Nous proposons dans cet article d'analyser l'influence de la culture organisationnelle sur la santé au travail des salariés à la lumière de la conception canguilhemienne de la santé et de la normativité. Plus précisément nous entendons éclairer les conséquences qui découlent de la manière dont l'organisation facilite ou inhibe l'appropriation et l'usage des normes par les salariés sur la santé au travail. Pour ce faire, nous restituons les résultats d'une étude menée au sein de Pôle emploi entre 2017 et 2019 dont l'objet était justement les conséquences de la politique d'octroi des marges de manœuvre menée au niveau national. La lecture que nous proposons nous semble d'autant plus pertinente que pour ce philosophe, l'entreprise est à la fois un lieu de contraintes et de liberté supposant de s'approprier les normes de son milieu d'une manière personnelle afin de vivre en santé. Après avoir présenté les aspects saillants de la pensée de Canguilhem sur la normativité et sur la santé, nous présenterons notre terrain et nous discuterons des résultats émergents de notre étude à partir d'une confrontation entre la littérature organisationnelle consacrée à l'appropriation et le cadre conceptuel canguilhemien.

JRRIPCO22_28

Le rôle de la complexité et du digital dans le modèle socio-cognitif de la motivation d'accomplissement

Romain FARELLACCI

Aix Marseille Université, Université de Toulon, CERGAM, Aix-en-Provence, France

Résumé :
Cette recherche utilise pour la première fois en gestion des ressources humaines le modèle socio-cognitif de la motivation d'accomplissement de Dweck (Dweck, 1986, 2000, 2017; Dweck et Leggett, 1988; Novell et al., 2016) en y intégrant la complexité du travail et l'utilisation de la technologie digitale au travail comme modérateurs. Notre communication poursuit trois objectifs : (1) connaître l'influence de l'état d'esprit sur les buts d'accomplissement ; (2) connaître l'influence des buts d'accomplissement sur les comportements orienté client et de vente adaptative ; (3) connaître le rôle de la complexité au travail et de l'utilisation de la technologie digitale par le vendeur. Pour répondre à ces objectifs, nous avons obtenu la participation de 300 vendeurs commercialisant des produits high-tech dans un contexte BtoC. Nos résultats montrent entre autres que l'état d'esprit (croyance sur la nature de la capacité de vente) du vendeur influence positivement le but de maîtrise (but motivationnel à développer ses compétences) et influence négativement le but d'évitement de la performance (but motivationnel d'éviter la démonstration d'une incompétence aux autres). De plus, le but de maîtrise influence positivement les comportements orienté client et de vente adaptative ; et le but d'évitement de la performance influence négativement ces deux derniers comportements. Nous soulignons également que la complexité du travail modère : (1) la relation positive entre l'état d'esprit et le but de maîtrise ; (2) la relation positive entre le but de maîtrise et le comportement de vente adaptative. Par ailleurs, l'utilisation de la technologie digitale est un modérateur dans la relation positive entre le but de maîtrise et le comportement orienté client. Enfin, nous discutons de ces résultats et nous proposons aux entreprises des recommandations managériales.

Mots-clés : vendeur, état d'esprit, buts d'accomplissement, complexité, digital.

JRRIPCO22_29

Pratiques RH et résilience organisationnelle au sein d'une association du secteur de l'aide à domicile : Analyse à la lumière de la pandémie sanitaire liée à la Covid

Anne MAEDER, Laurence GODARD, Françoise PIERSON et Ilda Ilse ILAMA-BURGUNDER

Université de Bourgogne - CREGO (France)

Résumé :
Cette communication s'intéresse aux pratiques RH mises en place par une organisation placée dans le contexte de la pandémie mondiale de Covid et aux mécanismes de résilience organisationnelle qui sont apparus pendant cette période. Notre analyse est issue d'une étude de terrain réalisée au sein d'une association confrontée aux multiples mutations du secteur de l'aide à domicile dans lequel elle exerce son activité. Le cadre théorique de K.-E. Weick (1993) a été retenu comme grille de lecture pour identifier et confirmer la capacité de résilience de l'organisation étudiée. Ainsi, des éléments d'improvisation et de bricolage, un système de rôles virtuels, la sagesse comme attitude et enfin l'interaction respectueuse peuvent être clairement mis en évidence. La communication fait état des premiers résultats d'une recherche exploratoire basée sur treize heures d'entretiens semi-directifs menés auprès d'auxiliaires de vie, d'aides-soignantes, du directeur de l'association, de la responsable RH et du directeur financier. A ce stade, les données recueillies semblent permettre d'avancer l'hypothèse que les pratiques RH sont sources de résilience organisationnelle au même titre que la culture, prise au sens de valeurs partagées par tous, et la structure organisationnelle comme cadre de l'action collective. L'association comprenant environ 360 salariés, le terrain offre ainsi la possibilité de recueillir d'autres données et d'étudier les sources de résilience prenant place au sein d'un tel contexte organisationnel.

Mots-clés : Résilience organisationnelle – Pratiques RH – Association – Aide à domicile – Covid

JRRIPCO22_30

Managerial strategies and employee conducts of a Romanian family-owned organization in the aftermaths of the Covid-19 pandemic

Jonathan BENELBAZ

INSEEC Business School (France)

Andreaa PADURARIU

Clinical Psychologist-Psychotherapist

Résumé :
The authors aim to explore the coping strategies and the learning opportunities due to the COVID-19 pandemics in a Romanian family-owned organization specialized in home improvement- and construction material retailer business. Based on a qualitative research conducted through 15 semi-structured interviews among the 47 employees of the organization, the authors explore the threats, coping strategies and learning opportunities among the employees and the management team of the organization during the peak of the COVID-19 pandemic. The interviews coded in thematic categories revealed the pandemic generated several difficulties in the organization, implicating a significant amount of workload, fear of contamination, anxiety related to loss of employment, discrepancies among the staff-members in the compliance of health-protocols and conflicts among employees. The authors posit the conflictual conducts of the employees and their tendencies to not comply with the health protocols were the expression of defense mechanisms, reflected by regression, paranoia and splitting. Nevertheless, the latter part of the crisis resulted in sustainable positive changes in the organization, leading to learning opportunities, increased group cohesion and compliance of health-promoting protocols. The authors suspect the positive outcomes could be explained by the interaction between the management and the employees. In that sense, the interviews revealed the relationship between the employees and the management reflected increased proximity, decreased hierarchical distance and a combination of a paternalistic-and humanistic management allowing to provide purpose and meaningfulness among the employees.

Mots-clés : containment, COVID-19, employee coping strategies, family business, management strategies

JRRIPCO22_31

La promotion de la santé par les établissements thermaux : le cas des mini-cures post Covid

Christelle CHAUZAL-LARGUIER et Alexis MEYER

Université de Clermont-Auvergne (France)

Résumé :
Avec la crise sanitaire de la Covid 19, les établissements thermaux ont dû fermer leurs portes, réfléchir à de nouvelles pratiques organisationnelles et se doter d'un protocole sanitaire strict avant d'obtenir l'autorisation de ré-ouvrir. Si leurs problèmes financiers ont été largement médiatisés, il n'en est pas de même de leur offre de soins pour soulager les maux liés au Covid long reconnus par l'OMS. Les établissements thermaux ont pourtant un atout à faire valoir en proposant des soins hydro-thérapeutiques pouvant trouver leur place dans une approche pluridisciplinaire du traitement d'un Covid long. Aussi, cette communication propose d'apporter des éléments de réponse à la question suivante : Quelle offre commerciale est proposée aux patients post Covid ? Comment les établissements thermaux font ils la promotion de cette mini-cure auprès du public ? Pourquoi l'établissement thermal s'adresse cette cible ? L'étude menée est de nature qualitative a un caractère exploratoire et repose sur une analyse comparative des contenus en ligne et des logiques d'acteurs. Cette communication propose un premier état des lieux de la proposition de soins destinée aux patients post covid dans les établissements thermaux. Outre une mesure de l'intérêt porté à cette cible, ce travail de recherche autorise une analyse comparative du contenu de l'offre proposée en interrogeant le degré d'adaptation de celle-ci au patient et à l'établissement offreur. Les mini-cures en général dont la mini-cure post covid, en étant à la charge financière du client, jouent un rôle décisif dans le renouveau du thermalisme.

Mots-clés : Etablissement thermal, mi-cure covid, promotion, soins

JRRIPCO22_33

Avec la Covid-19, pourquoi la confiance serait-elle une problématique du management de la santé ?

Brice ISSEKI

Université Paris Cité (France)

Résumé :
Les caractéristiques novatrices de la crise Covid-19 ont engendré des bouleversements dans plusieurs secteurs. En guise de riposte et dans le but d'empêcher la circulation du virus, des actions ont été engagées successivement. Les autorités, selon leur pouvoir à divers niveaux se sont penchées sur des questions telles que le confinement, le port de masque, la téléconsultation, le traitement, le vaccin etc. Ces situations ont suscité en retour des réactions publiques controversées. A partir de ces décisions prises pendant la crise sanitaire et de leurs polémiques occasionnées, cette communication se propose d'une part, de mettre en évidence l'influence des décisions de gestion de la crise sanitaire liée à la Covid-19 sur la relation médecin-patient et d'autre part, de soulever l'intérêt de la notion de confiance dans cette relation médecin-patient comme instrument nécessaire à la refonte et aux transformations actuelles des établissements et services de santé.

Mots-clés : Décisions - Covid-19 - relation médecin-patient – Confiance – Etablissements de santé

JRRIPCO22_34

Leadership éthique et comportement non éthique sur le lieu de travail : une étude quantitive dans le contexte français

Billel FERHANI

Université Paris 1 Panthéon Sorbonne (France)

Résumé :
Les scandales éthiques commis au cours de la dernière décennie par des entreprises, qu'ils soient de la part des leaders ou des collaborateurs, ont attiré notre attention sur le fait que la mauvaise compréhension de l'éthique par les leaders pourrait menacer la survie des entreprises. À travers cette communication, nous avons l'intention de contribuer à la littérature sur le leadership éthique en nous concentrant sur les caractéristiques spécifiques d'un leader éthique et sur la façon de lier "leadership" et "éthique" dans le contexte organisationnel. Notre problématique répond à plusieurs questions à la fois théoriques et pratiques. D'abord, théoriquement, notre recherche a pour objectif de fournir une meilleure compréhension des pratiques de leadership en s'appuyant sur des bases éthiques pour véhiculer des pratiques plus responsables. Ainsi, nos recherches donnent une vision plus explicite de la relation très étroite entre éthique et leadership. Au-delà des théories de leadership, il nous semblait important de nous pencher au plus près des réalités du terrain et de mettre en lumière le comportement éthique bien connu des chercheurs en sciences de gestion. À travers une méthodologie de recherche exclusivement quantitative mobilisant 255 répondants, nos résultats soulignent une forte influence du leadership éthique sur le comportement non éthique sur les lieux de travail. Également, les résultats suggèrent que la lutte contre les comportements non éthiques passe par un climat organisationnel éthique mais aussi par des individus prédisposés à faire un choix approprié face aux dilemmes éthiques.

Mots-clés : Leadership éthique, comportements non éthique, éthique des affaires, identité morale, climat éthique

JRRIPCO22_35

Santé au travail en contexte de risque émotionnel : intérêts et limites d'une intervention sur la régulation émotionnelle collective

Céline DESMARAIS et Isabelle AGASSIZ

University of Applied Sciences and Arts (Suisse)

Résumé :

Les équipes qui travaillent dans le secteur de la santé sont spécifiquement soumises à des risques émotionnels (Bonnet, 2020), liés au fait d'être en contact avec un public, ou de travailler auprès de personnes en situation de souffrance physique, psychologique ou de misère sociale. Si le risque émotionnel a des conséquences qui sont vécues individuellement, il peut également affecter les groupes de manière négative : émergence de conflits, spirales négatives qui affectent la performance, impact sur la santé des individus. Les collectifs de travail jouent un rôle important dans la régulation des émotions (Bonnet, 2020). Le concept d'intelligence émotionnelle collective ou d'équipe met l'accent sur la capacité d'une équipe à travailler avec les émotions de ses membres. Druskat et Wolff (2001) définissent cette intelligence émotionnelle collective comme la capacité pour un groupe de développer un ensemble de normes qui favorisent la conscience et la régulation des émotions individuelles et collectives. La littérature sur les émotions s'est intéressée de manière récente au concept d'intelligence émotionnelle de groupe ou d'équipe (Jordan and Troth, 2002 ; Curseu and al., 2015 ; Boros, 2020) mais elle aborde peu la manière de développer cette intelligence émotionnelle collective. L'objectif de cette communication est de présenter un dispositif de développement de l'IEC et d'analyser son impact sur les compétences émotionnelles, la confiance, l'engagement et l'évaluation de la performance de groupe dans une équipe soumise à un risque émotionnel élevé.

JRRIPCO22_36

Comportement organisationnel, interdisciplinarité psychosociologique, santé au travail : ouvertures et perspectives à partir du cas de la réflexion de consultant.es vers les conditions de promotion de leur santé

Martial ROUSSEAU et Marie-Josée LORRAIN

Université du Québec à Montréal (Canada)

Résumé :
Qu'apporte l'interdisciplinarité psychosociologique et comment peut-elle ouvrir des dialogues avec les grandes thématiques du comportement organisationnel (OB) devenues capitales depuis la pandémie ? Dans cette communication nous présentons une réflexion épistémologique et méthodologique appuyée sur des exemples de terrain dans une visée de promotion de l'interdisciplinarité psychosociologique dans les perspectives OB pour en identifier les plus récents rapprochements et expliciter des controverses possiblement toujours présentes. Nous décrivons la pratique d'intervention dont les chercheur.es ont fait l'expérience personnelle avec des consultant.es en développement organisationnel (DO), ceci dans le cadre de trois recherches qualitatives de type action ou intervention. Nous expliquons la démarche, les référents théoriques et éthiques sur lesquels elle se fonde, ainsi qu'ouvrons une discussion sur la notion de santé. C'est probablement sur ce versant que l'interdisciplinarité est la plus attendue pour dépasser les limites souvent identifiées dans tous les champs qui s'intéressent au travail, y compris dans celui du OB, concernant sa transformation. Précisément, nous présentons dans cette communication une relecture d'une partie des résultats de trois recherches qui visaient à mieux comprendre les effets sur la santé des consultant.es de la cooccurrence entre les transformations organisationnelles du travail – notamment celles reliées à la pandémie COVID-19 – et l'exigence de la révision de leurs pratiques professionnelles, et ce afin d'examiner les conditions de promotion de leur santé. L'interdisciplinarité psychosociologique adoptée dans nos recherche nous a ainsi permis d'approfondir l'analyse et la théorisation actuelle concernant les effets des transformations organisationnelles sur l'exercice du métier de consultant.e œuvrant notamment en contexte pandémique et sur leur santé.

Mots-clés : Interdisciplinarité, approches psychosociologiques, transformations organisationnelles, santé au travail, consultant.es

JRRIPCO22_37

Le télétravail comme facteur de résilience ; Quelques leçons de cette crise Covid

Chantal CUCCHI-FUHRER

Université de la Réunion (France)

Résumé :
Notre objectif est de mieux comprendre le rôle du télétravail dans la résilience pendant cette crise sanitaire. Dans la lignée des travaux sur les nouvelles pratiques numériques, cette recherche explore ce rôle dans une dynamique de résilience. Pour cela, nous analysons les résultats de cinq enquêtes en ligne réalisées entre mars 2020 et février 2021. Le corpus résulte de la compilation de cinq sources différentes : des rapports écrits en mars 2020, une enquête narrative en avril 2020, une enquête quantitative en mai 2020, une seconde enquête narrative en décembre 2020 et enfin trois groupes de discussion en février 2021. Ainsi, la transcription de 1299 managers et spécialistes est étudiée selon les méthodes d'analyse de données textuelles. Nos résultats indiquent que le rôle du télétravail diffère selon que la résilience est individuelle ou collective. Il diffère également dans le temps et selon le processus de résilience que nous suggérons de diviser en trois phases : résilience préventive (avant la catastrophe), résilience réactive (pendant la catastrophe) et résilience curative (après la catastrophe). Nous utilisons les résultats de l'étude sur la résilience pour discuter des implications pour le développement du télétravail en tant qu'outil et pratique numérique.

Mots-clés : Télétravail, Résilience préventive, Résilience réactive, Résilience Curative, COVID

JRRIPCO22_38

How does technostress affect organizational commitment: The mediating role of well-being and the moderating role of job recovery mechanisms

Yasmine BEZZAZ

Observatoire Marocain des Pratiques de Management (Maroc)

Adam CHATI

Université Hassan 2 (Maroc)

Ali BEZZAA

Cadi Ayyad Université (Maroc)

Résumé:
The Covid-19 pandemic has accelerated the adoption of non-standard working arrangements, including remote work. Regarding the current evolution of work to include more technology and flexibility, we deemed it important to study the relationship between technostress and engagement, mediated by employee well-being. We also took an interest in the moderating effect of recovery from work. We used an online survey to collect data from a sample of (N=188) employees working in different sectors. Structural Equation Modeling (SEM) procedures were used to analyze the results. Findings suggest a significant positive relationship between job recovery and well-being, and between well-being and engagement. Technostress however, has no significant link to well-being. These results highlight the importance of proper recovery strategies for workers, as well as the necessity to look at the context surrounding technostress creators, in terms of technostress inhibitors and other variables that may play a role in alleviating the negative effects of technology on employees' outcomes.

Mots-clés: Technostress; job recovery; well-being; organizational commitment

JRRIPCO22_39

Comprendre les paradoxes des internes en médecine pour une meilleure santé au travail

Marie COUSINEAU

Université de Rouen (France)

Adama NDIAYE

Université de Tours (France)

Résumé :
Même si, la crise sanitaire du Covid 19 a exposé aux Français la situation des hôpitaux, ces structures traversent de nombreuses difficultés depuis plusieurs années (Rossano et Abord de Chatillon 2021). Le personnel soignant se retrouve au cœur de ces pressions. Parmi celui-ci, les internes en médecine occupent une place importante dans les Centres Hospitaliers Universitaires. Après 6 années d'apprentissage à l'université de médecine, les étudiants présentent un examen national classant. En fonction du résultat, les nouveaux internes choisissent leur spécialité et leur ville. Médecins et étudiants en simultané, ils allient le travail du praticien et de l'apprenant. Au quotidien, ils sont au cœur des tensions sociétales, hospitalières, managériales, et personnelles. Ils jonglent entre l'apprentissage et l'instantanéité des soins. Ils sont responsables des équipes paramédicales tout en étant présents six mois dans les services. Ils subissent la pression de l'organisation et l'obligation de résultat demandée par les patients. Ce positionnement paradoxal suscite des interrogations sur la santé au travail des internes. L'objectif de cette recherche est d'analyser le contenu des paradoxes auxquels sont confrontés les internes. Puis, de comprendre les stratégies mobilisées par ces derniers afin de faire face à ces types d'injonctions. Pour cela, une étude de cas a été réalisée dans un CHU, vingt entretiens semi-directifs ont été menés. Les résultats démontrent l'existence de quatre profils d'internes : « les résignés acculturés », « les projectionnistes », « les joueurs » et « les auto-connaisseurs ».

Mots-clés : santé au travail, internes en médecine, management des paradoxes, profils

JRRIPCO22_40

L'importance de la santé du dirigeant propriétaire de PME au Cameroun

Sangué FOTSO ROBERT

Université Yaoundé 2 (Cameroun)

Résumé :
La santé du dirigeant dans une PME, entraîne des conséquences dramatiques sur la pérennité de celle-ci, contrairement à la grande entreprise. Les écrits portant sur la santé du dirigeant de PME sont très rares tant au Cameroun, en Afrique qu'en Occident. La santé dans les entreprises est une problématique d'actualité, aux enjeux divers et aux conséquences parfois astreignantes. L'objectif de cet article est d'analyser la santé des dirigeants de PME comme variable de réussite. Pour y parvenir, une enquête mixte a été conduite auprès de 35 dirigeants de PME. La phase longitudinale a permis d'identifier les évènements professionnels perçus comme négatifs. Et, la phase transversale a conduit à apprécier l'intensité du stress relatif aux évènements vécus à l'étape antérieure et leur probabilité d'occurrence. Dans le cas des PME, les interactions entre la santé et l'exploitation de la PME sont consubstantielles. La santé peut influencer les capacités entrepreneuriales, montrant bien que, le dirigeant de la PME peut être limité de par son état de santé. Nos résultats indiquent globalement vingt catégories de stresseurs du dirigeant de PME et la nécessité d'intégrer la santé des dirigeants dans les dispositifs de santé au travail. Si l'analyse psychosociologique effectuée connaît un pouvoir explicatif pertinent, elle n'offre pas cependant, un cadre théorique satisfaisant pour rendre compte de l'importance de la santé des dirigeants pour leur entreprise, santé qui demeure un frein à la continuité de l'exploitation. En effet, le dirigeant de la PME engagé dans une orientation entrepreneuriale, incorporera sa santé dans ses activités stratégiques.

Mots-clés : risques psychosociaux, santé du dirigeant, PME, Stress, entrepreneuriat.

JRRIPCO22_41

Le job crafting : Quels comportements proactifs des soignants pour faire face aux tensions de rôles engendrées par la crise Covid

Christelle ROUTELOUS, Myra SADER et Anne-Lise LE HESRAN

Ecole des Hautes Etudes en Santé Publiques (France)

Résumé:
Nous questionnons dans cet article la capacité des soignants à réguler les tensions de rôles qui s'expriment à l'occasion de la crise Covid. Nous mobilisons dans cette optique une recherche réalisée auprès de 24 soignants, entre novembre 2020 et mars 2021. L'analyse porte sur les stratégies déployées par les soignants pour faire face aux tensions de rôles générées par la crise Covid dans un contexte de travail déjà en tension. Nos résultats mettent en relief plusieurs stratégies adaptatives des soignants pour faire face en particulier à la charge de travail et aux dilemmes éthiques générés par les mesures de confinement des usagers des établissements médico-sociaux. Sur le plan théorique, notre recherche enrichit la littérature sur les tensions de rôles en soulignant le rôle du job crafting dans leur régulation. Sur le plan empirique, nos résultats soulignent, dans le contexte de la crise Covid, le rôle des comportements proactifs des individus comme moyens pour l'organisation de tenir dans ce contexte exceptionnel. Les limites de ce travail tiennent à ce que le job crafting est ici envisagé essentiellement dans le cadre de changements imposés par la crise Covid et non en temps ordinaire. Enfin, la discussion esquisse quelques pistes sur les enjeux de la prise en compte des comportements discrétionnaires des collaborateurs, enjeux qui pourront probablement être approfondis dans le cadre de recherches futures.

Mots-clés : Tensions de rôles, *job crafting,* conditions de travail, établissements de santé et médico-sociaux, covid.

JRRIPCO22_42

Identity threats and self-adapting strategies in a remote work environment

Kate YUE-ZHANG et Robert EARHART

American University of Paris (France)

Résumé:
Remote work has become a global phenomenon in the time of Covid-19 and is likely to become a permanent fixture of industry practices to stay. Our study explores the impact of remote work on individual workers' identities and their self-adapting strategies. We conducted interviews with fifty-one informants located in France, the United States, Germany, and the United Kingdom. The informants were from a wide range of industries and occupied varies level of organizational positions. All of the informants were in the process of transiting to remote work at the time when the interviews were conducted. We also used meeting observations and archives as additional sources of data. Our findings suggest that remote work may trigger considerable identity threat through three patterns: identity enactment, identity impairment, and identity blending. Remote workers mainly adopt three main self-adapting strategies to tackle the challenges, including identity customization, identity verification, and identity fluidity. We present a framework of identity threat and self-adapting strategies in a remote work environment. Our findings can advance our understanding of the impact of remote work on an individual level and provide practical implications to industry practice.

JRRIPCO22_44

La fragilité des personnes âgées dans les territoires de santé : le défi de la phase amont de la dépendance

Roland RIZOULIERES

Sciences Po Aix – Institut des Neurosciences des Systèmes (France)

Sandra MONTCHAUD

Sciences Po Aix (France)

Résumé :
L'incantation sur le vivre à domicile remonte jusqu'au rapport Laroque comme le rappelle Ennuyer (2014), et la question essentielle est qu'avons-nous fait pour rendre crédible ce souhait des Français ? Les personnes qui gagnent en âge veulent rester chez elle pour la très grande majorité. L'encouragement du bien vieillir « chez soi » pour les aînés, avec des domiciles et services adaptés, de nouvelles formes d'habitat, des services de détection et de prévention de la fragilité seraient un atout en amont de la perte d'autonomie. Sachant que la fragilité est réversible contrairement à la perte d'autonomie. La création de la 5ème branche « autonomie » de la Sécu est une réponse intéressante. Mais on attend toujours une nouvelle loi pour définir le financement de cette nouvelle protection. Une évolution sociétale et culturelle est nécessaire, cela prend du temps et cela nécessite des financements conséquents, qui relèvent aussi des mutuelles/assurances et des CARSAT et pas seulement de l'assurance maladie. Le danger est que ne soient pas pris à leur juste mesure les importants efforts nécessaires à cette transformation vers la prévention. Dans un tel contexte, l'objectif de cette recherche est d'analyser les conditions d'émergence d'initiatives locales qui, en rassemblant des acteurs hétérogènes, contribuent à dépasser les freins actuels et à fournir aux « personnes du bel âge » des solutions en matière de lutte contre les fragilités et de maintien à domicile. Afin d'apporter quelques éclairages, nous étudions plusieurs projets locaux actuels sur le territoire de la région PACA.

Mots-clés : Fragilité. Dépendance. Thérapies non médicamenteuses. Sport santé. Urbanisme. Intergénérationnel

JRRIPCO22_47

Et si dans les organisations on apprenait à prendre soin des autres, de soi et du travail ? Un nouveau paradigme : le « care organisationnel »

Caroline CINTAS

Université de Rouen (France)

Résumé :
A l'heure où le lien social est perturbé, bousculé dans la société et dans le travail par la crise liée à la pandémie, par le contexte géopolitique, par la crise environnementale (dernier rapport du GIEC), son importance est au centre des débats. Ce sont nos priorités qui sont bousculées face à l'imminence de la mort et notre vulnérabilité qui est révélée. La crise a dévoilé la nécessité de l'éthique du care, transformation du monde par le travail de l'homme et de la femme pour le réparer et y vivre le mieux possible, le care devient un besoin vital (Fleury, 2020). Face à ces évolutions sociétales qui rendent visible notre vulnérabilité, des modèles de management alternatifs émergent pour manager autrement (Gilbert & Raulet-Crozet, 2021 ; Béji-Bécheur, A. & al. 2021). Certaines recherches montrent la nécessité d'expérimenter la vulnérabilité en management pour réintroduire de l'humanité (Izoard-Allaud, 2021). Les approches individualisantes des dispositifs de gestion (évaluation indviduelle, rémunération au mérite, prévention des risques psychosociaux…) contribuent à fabriquer une représentation duale du monde du travail : il y aurait les faibles et les forts, les vulnérables et les résistants (Lhuilier, 2017). L'ambivalence du management et des dispositifs de gestion est aujourd'hui reconnu : à la fois producteur et régulateur de situations de violence (Cintas, 2013). A l'instar de Pastier et Silva (2020), nous souhaitons explorer un nouveau paradigme « le care organisationnel » qui contribuerait à prendre soin des autres, de soi et du travail en tenant compte de notre vulnérabilité ontologique en tant qu'être humain.

JRRIPCO22_48

Analyse des limitations à la réutilisation des opens data COVID-19 en France

Robert VISEUR

Université de Mons (Belgique)

Résumé :
La COVID-19 a permis de mettre en évidence l'importance du numérique dans la lutte contre la pandémie (contrôle aux frontières, tracing automatisé, création de bases de données…). Dans cette recherche, nous avons analysé la réponse française en matière d'open data. Après avoir décrit les systèmes d'informations (SI) disjoints permettant, en France, la production des opens data, nous présentons d'abord les portails sur lesquels sont publiées ces données ainsi que les fichiers mis à disposition. Un premier ensemble de freins à la réutilisation peut être identifié à partir des caractéristiques de ces SI. Sur base de plusieurs cas de réutilisation, et en nous basant sur le concept de pertinence des représentations de Reix et al. (2011), nous analysons ensuite les problèmes posés par les jeux de données publiés sur le plan de la réutilisation. Nous discutons enfin le caractère dynamique de la gestion des connaissances, puis la construction d'indicateurs permettant de suivre les différentes phases de la pandémie, avant de préciser les risques associés aux pratiques d'open science en matière de réputation de la communauté scientifique et d'information du grand public.

Mots-clés : open data, covid-19, open science, knowledge management, santé.

JRRIPCO22_49

Effets du capital psychologique sur les trajectoires professionnelles Analyse dans trois contextes d'action : Réfugiés, Salariés Orange et France Télévisions.

Hédia ZANNAD

NEOMA Business School (France)

Loréa BAÏADA-HIRECHE

Institut Mines-Télécom (France)

Résumé:
Défini comme l'état d'esprit positif d'un individu, le capital psychologique est constitué de quatre ressources majeures qui s'influencent et se renforcent mutuellement : l'auto-efficacité, l'espoir, l'optimisme et la résilience. Sur la base de trois études empiriques -les réfugiés en France, les salariés d'Orange et les journalistes femmes de France Télévisions- notre recherche montre que les individus qui en fortement dotés, réagissent de façon constructive face à des obstacles externes. Plus spécifiquement, ce capital a des effets positifs sur la trajectoire professionnelle car il réduit la perception subjective de discrimination et élargit le spectre des sois possibles professionnels. Partant de ce constat, plusieurs discussions sont menées, parmi lesquelles l'insuffisance de l'explication de la réussite socio-professionnelle à partir de la seule dotation en capitaux de Bourdieu et les moyens de rehausser ce capital psychologique d'individus qui, de façon passagère ou durable, en sont dépourvus.

Mots-clés : Capital psychologique, discrimination subjective, trajectoire professionnelle, sois possibles, réfugiés, organisations.

JRRIPCO22_50

Impact perçu de la crise du Covid sur le chiffre d'affaires des cadres indépendants

Siavash ATARODI

Missioneo Group (France)

Cindy FELIO

Université de Bordeaux Montaigne (France)

Jean-Yves OTTMANN

Université Paris Dauphine (France)

Résumé :
Nous explorons l'impact perçu de la crise du covid sur le chiffre d'affaires (CA) des cadres travaillant comme consultants indépendants. Notre hypothèse principale est que les cadres indépendants sont exagérément pessimistes concernant l'impact de la pandémie de Covid-19 sur leur CA en raison d'une anxiété financière supérieure à celle de la population générale. Ce pessimisme s'exprimerait par une mauvaise estimation et une prévision erronée de leur propre CA. Afin de vérifier cette hypothèse nous avons demandé une estimation subjective de l'impact de la crise sur le CA des Trimestre 2 (T2) et Semestre 2 (S2) 2020. Nous comparons l'estimation subjective de la perte d'une année à l'autre aux montants réels enregistrés au cours des mêmes périodes.

Nos résultats montrent que :

- La perte estimée de CA du T2 2020 était significativement supérieure à la perte réelle, ce qui suggère que leur insécurité financière a biaisé leur estimation actuelle des pertes.
- La perte de CA prévue par les répondants pour le S2 2020 n'était pas différente de leur perte réelle d'une année sur l'autre, suggérant un effet modérateur de biais d'optimisme sur l'insécurité financière.
- Les répondants qui ne se sentaient pas en mesure de prévoir l'impact de la crise du covid sur leur CA du S2 ont subi des pertes importantes par rapport à l'année précédente.
- Enfin, la proportion d'indépendants ayant subi une perte de CA au cours du T2 2020 par rapport au T2 2019 était supérieur au nombre d'indépendants ayant estimé subjectivement une perte de CA.

Mots-clés : freelance, cadres, anxiété financière, biais d'optimisme

JRRIPCO22_52

L'impact du stress au travail sur le conflit travail/famille et la justice organisationnelle perçue par les médecins pendant la pandémie Covid-19 au Maroc : Le rôle modérateur de l'engagement organisationnel affectif

Amina BENRAISS, Zineb SANADE et Fatima-Ezzahra CHOUKAIRI-DINI

Cadi Ayyad Université (Maroc)

Résumé :
La présente étude vise à examiner la relation d'impact entre le stress au travail, le conflit travail-famille et la justice organisationnelle chez les médecins pendant la période de covid-19, tout en intégrant l'effet modérateur de l'engagement organisationnel affectif. En se basant sur les travaux de recherche antérieurs, nous avons mobilisé un cadre théorique qui nous a permis de concevoir un modèle de recherche qui met en relation l'ensemble des construits de notre recherche. Six hypothèses principales ont été formulées. Afin de tester les hypothèses initialement arrêtées, nous avons mené une enquête par questionnaire auprès de plus de 100 jeunes médecins résidents opérants au sein du CHU Mohamed VI et d'autres hôpitaux de la région Marrakech. En effet le milieu hospitalier présentait des statistiques surprenantes en matière de stress au travail, notamment dans la période de Covid-19. L'analyse des données a été réalisée en utilisant la méthode des équations structurelles afin de soumettre l'ensemble des hypothèses au test confirmatoire et de comprendre les relations existantes entre les différentes variables de notre recherche.

Mots-clés : stress au travail, conflit travail-famille, justice organisationnelle, engagement organisationnel affectif, covid19, médecins.

JRRIPCO22_53

“Va donc d’instant en instant comme on improvise un chemin de rocher en rocher pour traverser le torrent”

Arnaud FERAL et Narjès SASSI

ISG Business School (France)

Résumé:

La capacité à imaginer des stratégies nouvelles et à improviser régulièrement lors de leurs mises en action apparait comme un pilier incontournable d’une gestion efficace et performante en entreprise (Vignikin, et al., 2016). Cette compétence managériale recherchée permet de tirer parti des imprévus et de faire face, immédiatement, à des situations perturbantes qui peuvent menacer l’entreprise (Weick, 1993). Les recherches sur l’improvisation sont relativement fécondes et elles ont souvent cherché à associer ce phénomène à celui d’adaptation (Abrantes et al., 2022). Elles nous éclairent largement sur les situations de gestion qui exigent l’improvisation mais ne nous renseignent que très peu sur les processus qui sous-tendent le déclenchement d’une improvisation et son intensité. L’objectif de ce papier est donc d’identifier les conditions qui mènent à une alternance entre des situations d’improvisation et d’autres d’adaptation et de qualifier les paramètres en interaction qui mènent soit à une improvisation incrémentale (faible transformation de la stratégie initiale) soit à une improvisation radicale (rupture totale avec la stratégie initiale). Pour ce faire nous employons la méthode de l’auto-ethnographie puisque le premier auteur a tenu un journal de bord relatant les évènements vécus lors de cinq courses cyclistes d’un club d’amateur duquel il est membre. Les résultats obtenus permettent de qualifier les configurations de variables qui mènent soit à une improvisation incrémentale soit à une improvisation radicale.

Mots-clés : Improvisation, Adaptation, Equipe cycliste, Auto-ethnographie

JRRIPCO22_54

L'influence de la diversité culturelle sur la performance des équipes de travail : le rôle médiateur des processus interpersonnels

Anissa LOUZIR-BEN HASSINE

Institut Supérieur d'Informatique et de Gestion de Kairouan – LISEFE (Tunisie)

Résumé :
Cet article a pour objet le développement d'un modèle de recherche expliquant comment la diversité culturelle influe la performance des équipes de travail, tout en mettant l'accent sur le rôle médiateur du processus interpersonnel. Dès lors, une étude empirique, menée auprès de 300 équipiers issus de diverses nationalités, basée sur la méthode des équations structurelles, sous l'approche PLS, nous a permis de valider notre modèle de recherche, et nous a permis également de dévoiler les causes de l'absence d'un consensus dans l'étude de l'articulation entre la diversité culturelle et la performance des équipes. Ainsi, ce n'est pas la diversité culturelle en elle-même qui semble influencer la performance de l'équipe, mais plutôt le climat conflictuel, l'insatisfaction des équipiers et la dégradation de la qualité de la communication interculturelle.

Mots-clés : diversité culturelle, équipe de travail, processus interpersonnels, performance des équipes, médiation.

JRRIPCO22_55

Le télétravail à l'ère de la COVID-19 : quel impact sur l'équilibre travail-famille, le stress au travail et la satisfaction au travail ?

Zineb BOUCHRIHA

Université Hassan Premier (Maroc)

Résumé :
La crise COVID-19 a changé la façon dont les gens vivent et travaillent, et a affecté les individus et les organisations du monde entier. De nombreuses organisations ont commencé à proposer une nouvelle façon de travailler pour s'adapter efficacement à ces changements en utilisant le télétravail. L'objectif de cette étude était de combler les lacunes en examinant des antécédents potentiels de la satisfaction au travail pendant le télétravail à l'ère de COVID-19 tels que l'équilibre de vie privée-vie professionnelle et le stress au travail. En utilisant une approche quantitative, 186 individus marocains contraints de travailler à domicile ont participé, et les réponses ont été analysées à l'aide du logiciel Smart-PLS 3.3. L'étude a révélé que le télétravail, l'équilibre vie professionnelle-vie privée et le stress au travail ont un effet significatif, à la fois direct et indirect, sur la satisfaction au travail.

Mots-clés : Télétravail, équilibre travail-famille, stress au travail, satisfaction au travail, COVID-19.

JRRIPCO22_57

La résilience strategy-as-practice pour surmonter la crise : Leçons tirées d'organisations militaires

Laura ASI

French Naval Academy Brest (France)

Résumé :
Dans le contexte incertain et complexe actuel où les crises augmentent en fréquence et en intensité, développer sa résilience relève d'un enjeu de survie pour les organisations. Notre recherche interroge le développement de cette résilience organisationnelle selon la perspective de la stratégie en pratiques. Nous avons mené et analysé 19 entretiens semi-directifs auprès de leaders exerçant au sein d'organisations militaires de la Marine Nationale. Ces organisations sont particulièrement concernées avec l'anticipation, la planification et l'adaptation positive face à des situations de crise. Nos résultats mettent en exergue des pratiques spécifiques sur les phases de gestion d'une perturbation adverse, mais également le rôle clé du leader, praticien et conducteur de cette stratégie de résilience que nous recouvrons sous le concept de *Resilience Strategy-as-practice* (RSap). Enfin, nous proposons un schéma des catégories de pratiques de la RSap permettant une transposition du savoir-faire militaire en matière de gestion de crise au profit des managers ou des leaders pour développer la capacité de résilience de leur organisation.

Mots-clés : Résilience organisationnelle, resilience strategy-as-practice, stratégie en pratiques, militaire

JRRIPCO22_58

Résilience en EHPAD, comment maintenir et valoriser les ressources en période d'incertitude. Etude longitudinale, avant-pendant la crise COVID-19

Temna SATOURI et Thierry LEVY-TADJINE

Université Paris 8 (France)

Ali SMIDA

Université Sorbonne Paris Nord (France)

Résumé :
La présente recherche s'inscrit dans le cadre des efforts fournis par les chercheurs en management pour aider les établissements publics à lutter contre le COVID-19. Selon l'Organisation Mondiale de la Santé, le 5 novembre 2020, 47 millions de cas de COVID-19 ont été signalés et plus de 1,2 million de décès dans 213 pays, dont en France 40 987 décès. Plus particulièrement, les établissements accueillants des personnes âgées ont vu leur nombre considérablement augmenté (87 932 cas dont 13 263 décès selon le gouvernement français). Face à cette situation plusieurs pays ont déclaré la guerre à ce virus y compris la France. En première ligne de front on retrouve le personnel de santé. D'où l'importance dans le contexte actuel de pandémie, d'étudier l'impact du Covid 19 sur la valorisation des ressources du personnel de santé. Il est indispensable aussi de proposer des solutions pour les managers afin de leur permettre de mieux gérer cette crise. Pour ce faire, nous combinons deux approches : la théorie des ressources à celle de la résilience. La théorie des ressources mobilisée est focalisée essentiellement sur les ressources « stratégiques » qui procurent un avantage concurrentiel (Barney 1991, 2001 ; Barney et al., 2011) en négligeant les ressources non-stratégiques, considérées comme abondantes et accessibles (Weppe et *al.*, 2013). Ces derniers ont élargi le spectre aux ressources « non stratégiques », en introduisant les deux notions de ressources « ordinaires » et « négatives ». Vu l'incertitude environnementale, les entreprises sont amenées à mobiliser et à valoriser toutes les ressources disponibles, y compris celles qui sont considérées comme « non-stratégiques » à travers le recours à la résilience, définie comme « The capacity to rebound from adversity in a strengthened and more resourceful way» (Linnenluecke & Griffiths 2010, p.488). Barber and Murdock (2017), estiment que la resilience favorise l'enrichissement des processus et des activités humaines pendant et au-delà des crises. D'où la nécessité, dans cette recherche, d'étudier la manière avec laquelle la résilience commune est développée au sein des équipes. Ces pratiques sont davantage utiles suite à la crise actuelle liée au COVID 19. De là, émerge nos questions de recherche suivantes :

QR1 : Comment la crise a t'-elle influencé la valorisation des ressources ?

QR2 : Comment les compétences communes de résilience sont-elles développées ?

Pour répondre à ces questions, une démarche longitudinale, entre 2013 et 2020 est mise en place au sein d'un établissement d'hébergement pour les personnes âgées dépendantes. Dans cette recherche l'intérêt est porté davantage à la catégorie socioprofessionnelle des « Aides-soignants » (AS). Deux temps clés ont caractérisé notre étude longitudinale. Un premier, concerne le contexte de restriction budgétaire imposé par l'Etat à ce type d'établissements publics. Un second, concerne le Covid 19 qui a touché un nombre important de résidents. Les deux moments ont poussé ces établissements publics à changer leurs pratiques managériales (recrutement contractuel, glissement des tâches, etc.).

JRRIPCO22_59

Covid-19 au Brésil: perception des professionnels de santé et stratégies organisationnelles

Marcia GRISOTTI, Daniel GRANADA, Priscila PAVAN DETONI, Maria CONCEICAO DE OLIVEIRA et Eliana Elisabeth DIEHL

Universidade Federale de Santa Caterina (Brasil)

Résumé :

Face à l'émergence de la Covid-19, les gouvernements de plusieurs pays ont adopté des protocoles pour contrôler la circulation du virus et traiter la maladie. La mise en œuvre de ces protocoles au Brésil a remis en question des problèmes sociaux qui existaient avant la pandémie. Cette communication présente les résultats d'une recherche, réalisée entre mai 2020 et décembre 2021, dans deux municipalités du sud du Brésil, à travers des entretiens avec professionnels de la santé qui travaillent dans les unités de soins intensifs des hôpitaux et gestionnaires du système de surveillance de la santé dans les deux municipalités. Certaines personnes ont été ré-interrogées afin de suivre les changements institutionnels et organisationnels perçus par les sujets de la recherche au cours des différentes phases de la pandémie. De plus, nous avons analysé les articles de journaux des deux municipalités sur la diffusion publique du travail des professionnels et des gestionnaires de la santé. Nous avons analysé: comment les professionnels de la santé se sont préparés à faire face à l'urgence sanitaire, quels protocoles et stratégies ont été utilisés pour changer la routine de travail et en même temps maintenir d'autres exigences de santé dans les hôpitaux et dans les établissements de santé publics; les articulations entre le secteur de la surveillance épidémiologique et d'autres secteurs publics, de différentes sphères de gouvernance, municipales, étatiques et fédérales; impacts sur les services de santé (surcharge de travail, stress, anxiété et autres effets psychosociaux), perception et gestion des risques, et leçons tirées de la pandémie.

JRRIPCO22_60

The impact of workplace settings on hospital emotional labor

Rebecca DICKASON

Gustave Eiffel University (France)

Résumé:
Literature on emotional labor is abundant but little research has striven to understand the impact of the workplace layout and of spatial dynamics on the performance of emotional labor. The purpose of this paper is, therefore, to better understand this often-overlooked parameter of emotional labor, a dimension all the more important in the wake of the Codiv-19 crisis where PPE (personal protective equipment) and social distancing rules have further affected our relation to space and emotions. To assess the impact of workplace settings on emotional labor, as performed in hospitals by healthcare professionals, I carried out fieldwork in hospital wards using a qualitative methodology based on observation and interviews. What is clear is that, whatever the ward studied, it was possible to witness a modulation of emotional requirements and their appropriation for the performance of emotional labor. I thus strive to outline the nuanced experience and performance of emotional labor according to various specific zones and settings in the ward, along with the spatial dynamics at play.

Mots-clés : Emotional labor, hospital, workplace, spatial dynamics, healthcare professional

JRRIPCO22_61

Web robinson : mieux vivre le télétravail intense par identification narrative

Philippe MAIRESSE et Jean-François STICH

Université de Lorraine – ICN Business School (France)

Résumé :
La bonne santé organisationnelle passerait-elle par le recours à la fiction ou semi-fiction ? La pression d'organisations soumises de façon croissante à la pratique du télétravail, en particulier depuis la pandémie Covid19 et les mesures de confinement attachées, se traduit concrètement par des questions de santé physique et psychologique pour les collaborateurs. Les risques de troubles associés au télétravail intensif soudain consistent principalement en exigences émotionnelles, conciliation vie privée-travail difficile, objectifs inadaptés, intensité accrue, et problèmes physiques et matériels, contrastant avec une autonomie accrue. Ces troubles font écho aux paradoxes du télétravail identifiés de longue date, à savoir un premier paradoxe « d'autonomie et asservissement », et un second d'« hyperconnectivité et isolement » (Mazmanian, Orlikowski et Yates, 2013). Pour comprendre comment les télétravailleurs réussissent, peut-être, à faire face à ces risques, nous mobilisons un cas extrême, réel mais semi-fictionnel (Buchanan et Hällgren, 2019). En 2014, le « Web Robinson » Gauthier Toulemonde partait 40 jours télétravailler sur une île déserte, physiquement isolé mais virtuellement connecté à une communauté immergée dans ses aventures. Nous étudions les mécanismes d'identification narrative (Clandinin, 2007) ayant permis à ce télétravailleur-aventurier et à ses lecteurs-auditeurs-spectateurs de vivre, par procuration pour les seconds, les paradoxes de l'autonomie asservie et de l'hyperconnexion solitaire inhérents au télétravail. Nous en déduisons les vertus pour la santé psychique de l'identification narrative, et proposons un accompagnement adapté des télétravailleurs par le collectif, dans l'objectif d'atténuer la souffrance liée à ces formes de travail et de paradoxes.

Mots-clés : Télétravail, Semi-Fiction, Identification, Narratif, Autonomie, Connexion

JRRIPCO22_62

« Une éthique du soin dans les organisations. »

Adelaïde DE LASTIC

Institut Jean Nicod - Phil&Org (France)

Résumé :
De même que l'injonction au *bonheur au travail* devient un lieu commun, l'injonction à *l'éthique au travail* devient une banalité que plus aucune entreprise ne s'épargne. Pourtant, le taux de burn-out dans les entreprises a doublé en un an (« Les chiffres de la détresse au travail en hausse », 2022), on est loin d'un vécu plus heureux et apaisé par les salariés. D'où vient cette dissonance ? Que faire pour que les intentions et les actions menées en faveur d'un épanouissement des humains dans les organisations aient des effets réels et positifs ? Nous montrerons notamment que la pratique de la philosophie, de l'éthique, dans les organisations comporte une dimension de soin : de soin de soi, de soin d'autrui, de soin de son environnement de travail, de son environnement local, de son environnement naturel et même des objets qui nous entourent. Cette éthique du soin a une dimension physique, corporelle aussi bien qu'elle a une dimension immatérielle, morale, émotionnelle ; et ces deux dimensions matérielles et immatérielles sont indissociablement liées. Cette éthique du soin dans les organisations s'applique aux êtres vivants, aux êtres non-vivants et aux processus et relations qui organisent la coexistence de l'ensemble, en portant une attention aux équilibres dynamiques et à l'harmonie (Hershock, 2021). Car la santé d'une organisation, comme celle d'un organisme vivant, réside en sa capacité à s'adapter aux variations du milieu (Canguilhem, 1998) et donc, à être en conscience de ses équilibres en mouvement.

Mots-clés : philosophie, éthique, organisation, soin, dynamiques

JRRIPCO22_63

Sources et Gestion de l'insécurisation des personnels lors de mobilités inter-services
Le cas des mobilités vers les services de soins intensifs lors de la crise COVID

Yves HABRAN

Université de Lorraine – ICN Business School (France)

Emmanuelle GURTNER

Université de Lorraine (France)

Résumé :
Alors que la mobilité inter-services peut permettre de mieux gérer les ressources d'une organisation et de développer les compétences des employés, elle peut aussi être source d'insécurisation des employés mobiles. Favoriser le développement de cette mobilité et de la polyvalence amène donc à analyser les conditions et les modalités organisationnelles qui les favorisent mais aussi les limites et obstacles liés à cette mobilité. Cette analyse est faite ici sur base d'un cas extrême : la mobilité 'obligatoire ou forcée' de personnels soignants vers les services de soins critiques du CHRU de Nancy pour faire face à l'afflux de patients COVID. Cette situation extrême paraît particulièrement propice pour étudier la gestion de la mobilité car elle permet de comprendre ce qui peut être mal vécu lorsque cette mobilité ne peut pas être préparée de manière optimale, car elle permet une comparaison entre vagues et car une formation rapide aux soins critiques est exclue ; les compétences requises étant parfois très spécialisées. L'étude montre qu'un des principaux problèmes en matière de gestion de la mobilité concerne l'insécurisation des personnels. L'analyse distingue différentes sources d'insécurisation (se sentir en situation d'incapacité, perte de repères relationnels, organisationnels et spatio-temporels…) et met en regard les choix et modalités organisationnelles (organisation temporelle de la mobilité, outils au service de l'intégration des personnes mobiles, formes d'accompagnement à la montée en compétence, organisation des services d'accueils…) qui permettent de réduire cette insécurisation et de favoriser les apprentissages liés à la mobilité.

Mots-clés : Mobilité inter-services, polyvalence, insécurisation

JRRIPCO22_64

Impact de la pandémie de Covid 19 sur la « santé » des relations au sein de la dyade acheteur-fournisseur : transformation ou stabilité des schémas relationnels ?

Thierry HOUE

Université de Lorraine – ICN Business School (France)

Résumé :
La pandémie de Covid 19 a mis en relief le caractère stratégique et la complexité des opérations d'achat et d'approvisionnement. Elle a aussi confirmé l'avantage compétitif qu'octroient la capacité de résilience, le potentiel d'adaptation et l'agilité des chaînes d'approvisionnement. Les rapports acheteur-fournisseur jouent un rôle décisif dans la constitution de cet avantage. Mais ceux-ci sont dynamiques, fortement dépendants du contexte achat dans lequel ils s'inscrivent et peuvent prendre diverses formes allant d'une simple et unique commande à un véritable partenariat entre les deux parties. Face à ces constats, l'article tente de répondre à la question de recherche suivante : les perturbations liées à la pandémie de Covid 19 impactent-elles forcément la nature des relations entre une entreprise industrielle et ses fournisseurs de différents types d'achats ? S'appuyant sur le concept de proximité et une analyse qualitative des relations liant un équipementier automobile et trois de ses fournisseurs, ce travail met en évidence plusieurs schémas relationnels différents nommés dyade « organisée », dyade « coopéré » et dyade « ancrée ». La recherche montre que des modifications plus ou moins perceptibles peuvent apparaître dans les relations en fonction de l'état initial de ces dernières mais aussi des catégories d'achats concernées. Elle confirme également l'importance de la prise en considération des liens acheteur-fournisseur face à un bouleversement brutal du contexte achat telle que la pandémie de Covid 19.

Mots-clés : achats, crise sanitaire, dyade acheteur-fournisseur, proximité, relations.

JRRIPCO22_65

Time and emotions in the management of the Covid-19 crisis

Vera IVANAJ

Université de Lorraine (France)

Olga IVANOVA RUFFO

Université de Lorraine – ICN Business School (France)

Résumé :
The Covid-19 virus was first identified in the city of Wuhan, China in December 2019 and it rapidly spread worldwide by creating a state of emergency, where hospitals and other public and private health institutions had to manage the unprecedented flood of patients with the coronavirus disease. Our research concerns the CHRU hospital in Nancy, which is located in the Grand Est – a French region that was particularly affected by the "Covid" crisis. We study the interplay between the temporal and emotional dynamics, which were created and existed among the members of the TMT of the medical staff in the hospital during the pandemic, and the way this influenced the strategic management of the "Covid 19" crisis. Regarding the temporal dynamics, we borrow the concept of concert time from the symbolic interactionism approach in sociology in order to explain the feeling of alignment and togetherness experienced by the hospital's employees. We also look at the emotional climate that this produced during the period of the pandemic, which for the Grand Est region includes the time from the beginning of the so-called plan blanc in March 2020 to the end of it in March 2022. We analyzed 12 interviews, meeting recordings and other documents produced by the TMT in order to come up with a framework, which provides some insights to understand the perceived success of the "Covid" crisis management.

Mots-clés : organizational concert time, organizational emotional climate, management of Covid-19 crisis, TMT, alignment.

JRRIPCO22_66

Etude exploratoire du recours à un marketing de l'authenticité pour les produits alimentaires pour enfants – proposition d'un concept "d'authenticity washing"

Sébastien PAYRE

Université de CAEN (France)

Résumé :
Une étude réalisée pour Santé Publique France a constaté que les investissements alimentaires publicitaires en 2018 dans notre pays dépassaient les 10 milliards d'euros (20 % des dépenses télévisuelles environ). En outre, plus de 50 % des publicités alimentaires vues par les enfants et adolescents avaient une qualité nutrionnelle faible. Les enfants semblent donc être une cible privilégiée du marketing alimentaire, et ce, pour des produits à la qualité nutritionnelle pouvant contribuer au développement de l'obésité. Nous souhaitons donc aborder ici le rôle du marketing et plus particulièrement du marketing alimentaire à destination des enfants et ses impacts potentiels sur leur santé en intégrant la qualité nutritionnelle des produits alimentaires. Il nous semble opportun de nous interroger sur les pratiques actuelles en marketing en nous inspirant dans un sens de l'approche retenue par certains auteurs en gestion vis-à-vis du "greenwashing". Nous tenterons ainsi de définir dans cette communication, à partir d'une revue de littérature et d'une démarche exploratoire, le concept "d'authenticity washing" ou marketing de l'authenticité. En effet, plusieurs auteurs français se sont déjà intéressés à ce concept mais rares sont ceux l'ayant fait pour des produits alimentaires. Dès lors, les relations entre authenticité et la qualité nutritionnelle des produits alimentaires de consommation courante pour les enfants n'ont pas été étudiées à notre connaissance. Il nous semble que cela constitue un axe de recherche original venant compléter les travaux déjà existants sur les apports du marketing pour la RSE et le développement durable des entreprises et/ou des marques.

Mots-clés : alimentation, qualité nutritionnelle, marketing, authenticité, Nutri-Score.

Coordonnees contributeurs

AGASSIZ, Isabelle 71
ALHACHEM, Catherine 71
AMINE, Abderrahman 71
ANTOINE, Alain 71
ASI, Laura 72
ATARODI, Siavash 72
BAÏADA-HIRECHE, Loréa 72
BAUJARD, Corinne 72
BENELBAZ, Jonathan 73
BENRAISS, Amina 73
BEZZAA, Ali 73
BEZZAZ, Yasmine 73
BOUCHRIHA, Zineb 74
BUFFAZ, Pierre 74
CHABANET, Didier 74
CHATI, Adam 74
CHAUZAL-LARGUIER, Christelle 75
CHOUKAIRI-DINI, Fatima-Ezzahra 75
CINTAS, Caroline 75
CONCEICAO DE OLIVEIRA, Maria 75
COUSINEAU, Marie 75
CUCCHI-FUHRER, Chantal 76
DE LASTIC, Adelaïde 76
DESMARAIS, Céline 76
DICKASON, Rebecca 76
DIEHL, Eliana Elisabeth 76
DOLBEAU, Cécile 77
DONATO, Marco 77
EARHART, Robert 77
EL HADDADI, Ahmad 77
ELLOUZA, Marwa 77
ESTAGNASIE, Claire 78
FALLERY, Bernard 78
FARELLACCI, Romain 78
FELIO, Cindy 78
FERAL, Arnaud 79
FERHANI, Billel 79
SANGUE-FOTSO, Robert 79
GARIDI, Sarah 79
GODARD, Laurence 80
GRANADA, Daniel 80
GRISOTTI, Marcia 80

GURTNER, Emmanuelle 80
HABRAN, Yves 81
HACHANA, Rym 81
HOUE, Thierry 81
ILAMA-BURGUNDER, Ilda-Ilse 81
ISSEKI, Brice 81
IVANAJ, Vera 82
IVANOVA RUFFO, Olga 82
KOEHL, Jacky 82
LANCEL, Satya 82
LE HESRAN, Anne-Lise 83
LEVY-TADJINE, Thierry 83
LORRAIN, Marie-Josée 83
LOUZIR-BEN HASSINE, Anissa 83
MAEDER, Anne 83
MAIRESSE, Philippe 84
MAYSSOUR, Yasser 84
MEYER, Alexis 84
MONTCHAUD, Sandra 84
MOORUTH, Draushika 85
MORETTI, Romain 85
MOUBTAHIJ, Khalid 85
NDIAYE, Adama 85
NOËL-LEMAITRE, Christine 85
OTTMANN, Jean-Yves 85
PADURARIU, Andreea 86
PAVAN DETONI, Priscila 86
PAYRE, Sébastien 86
PESQUEUX, Yvon 86
PIERSON, Françoise 87
RIZOULIERES, Roland 87
ROUSSEAU, Martial 87
ROUTELOUS, Christelle 88
SADER, Myra 88
SALEH, Lyna 88
SANADE, Zineb 88
SASSI, Narjès 88
SATOURI, Temna 89
SIBERIL, Patricia 89
SMIDA, Ali 89
STICH, Jean-François 89
VALAX, Marc 89

VISEUR, Robert 90
WANNENMACHER, Delphine 90
YATIM, Fatima 90
YUE ZHANG, KATE 90
ZAGHMOURI, Noura 91
ZANNAD, Hédia 91

AGASSIZ, Isabelle

University of Applied Sciences and Arts (Suisse)

Isabelle Agassiz est titulaire d'un Master en sociologie, d'un certificat universitaire en gestion des ressources humaines et d'un brevet fédéral de formatrice d'adultes. Par ses activités de responsable RH et de consultante, elle a acquis une solide expertise dans le domaine de la gestion des ressources humaines, particulièrement au niveau de l'évaluation et du développement des compétences. En 2014, elle a rejoint la Haute Ecole d'Ingénierie et de Gestion du Canton de Vaud (Suisse) en qualité d'adjointe scientifique. A ce titre, elle intervient régulièrement dans différentes organisations, collabore à des projets de recherche et enseigne entre autres la gestion des ressources humaines, la communication et la dynamique humaine de l'organisation. Ses principaux domaines de recherche et d'intervention sont la gestion de la performance collective, les approches participatives et l'intelligence émotionnelle collective.

Email : isabelle.agassiz@heig-vd.ch

ALHACHEM, Catherine

Université Jean Moulin Lyon 3 (France)

Docteur en Sciences de gestion, Catherine AL HACHEM est spécialisée en Management Hospitalier. Diplômée de l'IAE Lyon-Université Jean Moulin, elle a soutenu sa thèse en 2020 sur « les nouveaux challenges RH dans le développement organisationnel de la e-santé ». Elle a été chargée de développement RH pendant 3 ans au sein de la Direction Générale d'un grand groupe d'hôpitaux privés pour gérer des questions d'organisation de travail du personnel de santé. Dès lors, l'essentiel de ses travaux a concerné l'accompagnement au changement au sein des établissements en pleine transformation organisationnelle. Cependant, elle a donné des cours de vacation en SIRH pour des Masters en Management des Organisations. Actuellement, Catherine est Cheffe du projet « People & transformation » chez Capgemini Engineering pour répondre à des thématiques de recherche liées à la conduite du changement et l'impact du leadership et de l'apprenance sur la performance organisationnelle.

Email : catherinealhachem@gmail.com

AMINE, Abderrahman

Université Abdelmalek Saadi (Maroc)

Pr Abderrahman AMINE, Professeur de Management à l'École nationale de Commerce et de Gestion de Tanger (Université Abdelmalek Essâdi, Maroc), membre du Laboratoire MLM (Marketing, logistique et Management. Actuellement, Directeur Adjoint chargé de la gestion des Affaires Pédagogiques. Activités pédagogiques consacrées à la planification, suivi et réalisations des formations certifiées en sciences de gestion aux profits des étudiants et cadres sélectionnés par les instances de l'établissement. Activités de recherche articulées autour de l'Entrepreneuriat, Management de projets et gestion du stress au travail.

Email : sidiamine@yahoo.fr

ANTOINE, Alain

Université de Lorraine (France)

Alain Antoine, MCF HDR en Sciences de Gestion ; émérite Université de Lorraine (UL, IAE Nancy). Ses travaux au sein du laboratoire CEREFIGE de l'UL portent sur le management des connaissances (Knowledge Management / Professionnal Learning) et sur le travail collaboratif au sein des activités dans les organisations et selon une approche pragmatiste très largement inspirées par les travaux de Philippe Lorino (https://cerefige.univ-lorraine.fr/ressources-documents/ ou sur le site de l'AGeCSO (Association (francophone) pour la Gestion des Connaissances dans la Société et les Organisations). Ses publications sont accessibles sur HAL (hal.archives-ouvertes.fr), Google Scholar, Researchgate, Academia.edu…et ses vidéos le sont également via https://ultv.univ-lorraine.fr/. Actuellement ses pratiques de « recherche heureuse » le conduisent à approfondir les mécanismes de retours d'expérience AVEC les établissements de santé et les EHPAD.

Email : alain.antoine@univ-lorraine.fr

ASI, Laura

French Naval Academy Brest (Tunis)

Laura ASI NATIRAN est doctorante en sciences de gestion au sein de la Chaire Résilience & LeaderShip portée par l'Ecole Navale et l'UBO. Sa thèse, codirigée par le Professeur des universités Bertrand Urien et la Maître de conférences Sophie Le Bris, s'intitule : « Résilience Organisationnelle : conceptualisation et proposition d'un outil de diagnostic ». Elle étudie notamment la résilience d'organisations qui opèrent dans des contextes extrêmes particulièrement menaçants pour leur survie mais qui parviennent à maintenir une « performance anormalement continue » (Roberts, 1990). Par exemple, des unités militaires de combat, des équipes médicales de services d'urgence, des équipes de pompiers, de gendarmes ou de chasseurs alpins. Elle s'intéresse également au concept de management bleu et à la GRH insulaire. Enfin, en binôme avec le Professeur des universités Lionel Honoré, elle co-coordonne le comité d'organisation du prochain Congrès AGRH qui aura lieu à l'IAE de Brest en octobre 2022.

Email : laura.asi@hotmail.fr

ATARODI, Siavash

Missioneo Group (France)

Siavash Atarodi est psychologue et Docteur en psychologie. Après avoir obtenu deux Masters orientés recherche en psychologie cognitive à l'Université Paris VIII et en Cognitions Naturelle et Artificielle à l'Ecole Pratique des Hautes Etudes (EPHE) il a complété son parcours universitaire à l'Université de Lorraine où il a obtenu un Master professionnel en psychologie du travail et rédigé une thèse de Doctorat intitulée « Attribution des technologies de l'information et de la communication pour les activités sociales des personnes âgées ». Il a également travaillé au Laboratoire Lorrain de recherche en informatique et ses applications (LORIA) en qualité de post-doctorant sur le thème de la confiance dans le cadre de systèmes d'information collaboratifs anonymes. Il a rejoint le laboratoire Missioneo en octobre 2020 et est chercheur associé au Laboratoire Lorrain de Psychologie et de Neurosciences de la dynamique des comportements (2LPN) de l'Université de Lorraine.

Email : siavash.atarodi@missioneo.fr

BAÏADA-HIRECHE, Loréa

Institut Mines Télécom Business School (France)

Diplômée de l'ESSEC, d'un Master de recherche en psychosociologie et d'un doctorat en sciences de gestion, Loréa Baïada-Hirèche est professeur permanent à Institut Mines-Télécom Business School depuis 2008. Elle enseigne principalement le comportement organisationnel et l'éthique des affaires. Ses recherches s'intéressent à l'éthique dans les pratiques managériales, la prise de décision éthique et l'enseignement de l'éthique des affaires. Elle coordonne l'équipe de recherche Ethos (Ethique, Technologies, Humains, Organisations, Société), membre du LITEM (EA 7363), Université Paris-Saclay). Elle est également chercheure associée à DRM (UMR 7088), PSL, Université Paris Dauphine et l'auteure de plusieurs publications académiques notamment dans Journal of Business Ethics (revue classée par le Financial Times).

Email : Lorea.baiada-hireche@imt-bs.eu

BAUJARD, Corinne

Université de Lille (France)

Corinne Baujard est professeure des universités en sciences de l'éducation et de la formation (Université de Lille), HDR et docteure en sciences du management (Université Paris-Dauphine), directrice de l'équipe Proféor du laboratoire CIREL, responsable pédagogique du master recherche travail éducatif. Elle conduit des travaux scientifiques sur la transmission des savoirs organisationnels et l'apprentissage formatif dans les environnements numériques des organisations publiques et privées. Ses récentes recherches sur les évolutions managériales des musées, les identités professionnelles des métiers en transformation ont fait l'objet de nombreuses publications dans des revues scientifiques et des ouvrages personnels, et sont régulièrement présentées dans des colloques internationaux. Elle est régulièrement invitée dans des universités étrangères.

Email : corinne.baujard@univ-lille.fr

BENELBAZ, Jonathan

INSEEC (France)

Jonathan Benelbaz, Docteur en psychologie, psychologue – psychothérapeute, psychanalyste et consultant en organisation, membre associé du Centre de Recherches Psychanalyse, Médecine et Société (CRPMS), enseignant à INSEEC MBA Institute. Avec une double formation en gestion et en psychologie, ancien responsable des ressources humaines en France et à l'international pour plusieurs grands groupes, Jonathan Benelbaz exerce à la fois en tant que psychothérapeute et consultant. Dans sa pratique, il contribue à accompagner les individus et les organisations du travail dans le but de les aider à mieux œuvrer ensemble. Il dissémine régulièrement ses connaissances théoriques et sa pratique à des étudiants, à des non-cadres et aux managers au travers des cours, des conférences et des ateliers.

Email : jonathan.benelbaz@gmail.com

BENRAISS, Amina

Cadi Ayyad Université (Maroc)

Professeure chercheur à l'Université Cadi Ayyad, Directrice du laboratoire de recherche « Nouvelles Pratiques de Gestion » et Ex directrice du Centre des Etudes Doctorales Droit-Economie-Gestion, FSJES Marrakech. Ses domaines d'expertises sont le Management des Ressources Humaines, le changement organisationnel et le New Public Management. Auteur de plusieurs articles, manuels et ouvrages pédagogiques et scientifiques.

Email : amina_benraiss@yahoo.fr

BEZZAA, Ali

Cadi Ayyad Université(Maroc)

M. Ali Bezzaa, est professeur assistant de méthodes quantitatives à l'Université Cadi Ayyad (UCA), Marrakech, Maroc. Il a étudié à l'Université Al Akhawayn au Maroc et est titulaire d'un doctorat en économie et gestion. Il a quatre ans d'expérience en tant qu'Enseignant-chercheur. L'événement le plus récent auquel il a participé était la journée scientifique internationale sur la santé et le bien-être des entrepreneurs, organisée à l'UCA le 10 février 2022. Le professeur Bezzaa était le coordinateur de la journée et a présenté un papier intitulé "Antecedents of Entrepreneur's well-being". Ses recherches actuelles portent sur des questions liées à la santé et au bien-être au travail chez les salariés et les entrepreneurs. Passionné par la méthodologie de recherche, il possède une excellente maîtrise des logiciels de recherche quantitative.

Email : a.bezzaa@uca.ma

BEZZAZ, Yasmine

Observatoire Marocain des Pratiques de Management (Maroc)

Yasmine Bezzaz investigates management practices and work characteristics and their effects on workers in terms of well-being and health outcomes. Currently, she is particularly interested in the topic of job recovery, with the goal of designing interventions that target recovery experiences for workers and entrepreneurs. Yasmine has a doctorate in management sciences and defended a thesis on the topic of burnout among Moroccan employees. During her doctoral studies, she had the opportunity to do a 12-month research stay at the Harvard School of Public Health where she was able to train under the supervision of the director of the "Center for Work, Health and Wellbeing" thanks to a Fulbright Joint-Supervision grant.

Email : yasmine.bezzaz@ompm.ma

BOUCHRIHA, Zineb

Université Hassan Premier (Maroc)

Zineb BOUCHRIHA est actuellement doctorante en troisième année en sciences de gestion, affiliée au laboratoire de recherche en marketing, management et communication à l'Ecole Nationale de Commerce et de Gestion de Settat (ENCG Settat) et bénéficiaire d'une bourse d'excellence du Centre National pour la Recherche Scientifique et Technique - Maroc. Ses travaux de recherche doctorale s'intéressent au Marketing plus particulièrement la question de l'engagement des clients dans les activités de cocréation de valeur. Dans une perspective complémentaire, elle conduit un projet d'université qui vise à étudier l'importance du télétravail dans la situation de crise COVID-19.

Email : zinebbouchriha77@gmail.com

BUFFAZ, Pierre

Université Paris II Panthéon-Assas, LARGEPA (France)

Diplômé d'un Master In Management de l'ESCP Business School et d'un Master II Recherche en Sciences de Gestion de l'Université Paris-Panthéon-Assas, Pierre BUFFAZ est actuellement en quatrième année de doctorat en Sciences de Gestion au sein du LARGEPA et également ATER, à l'Université Paris-Panthéon-Assas. Sous la direction du Pr. Nathalie GUIBERT, sa thèse, orientée marketing, porte sur l'engagement des clients dans les communautés virtuelles de marque. L'objectif principal de cette thèse est de comprendre la nature, l'intensité, les déterminants et les conséquences de l'engagement des clients dans ces nouvelles formes organisationnelles afin de permettre aux entreprises de tisser une relation « augmentée » avec leurs clients. Plus largement, ses projets de recherche portent sur l'influence que peuvent avoir les communautés virtuelles sur divers acteurs, comme le client, et domaines, comme le jeu, la religion et la santé.

Email : pierre.buffaz@u-paris2.fr

CHABANET, Didier

IDRAC Business School (France)

Didier Chabanet est Directeur de la Recherche à IDRAC Business School, où il est également responsable de la Chaire FIDUCIAL consacrée aux facteurs de succès des TPE en Europe. Il est par ailleurs chercheur au laboratoire Triangle de l'Ecole Normale Supérieure de Lyon (UMR 5206 du CNRS) et chercheur associé à Sciences Po - CEVIPOF. Docteur - HDR (habilité à diriger des recherches) en science politique, ses travaux portent notamment sur l'économie sociale et solidaire en France et en Europe, la santé au travail, les formes d'entreprises dites « libérées » et les espaces de coworking. Il est l'auteur de nombreux livres, chapitres et articles dans des revues classées - plus d'une centaine au total - en allemand, anglais, chinois, français et japonais.

Email : didierchabanet@hotmail.com

CHATI, Adam

Université Hassan II (Maroc)

Professeur assistant et chercheur à la Faculté des Sciences Juridiques Economiques et Sociales (FSJES-Ain Chock) relevant de l'université Hassan II de Casablanca au Maroc. Ayant un doctorat en sciences de gestion de l'Université Mohammed V de Rabat au Maroc. Ses travaux de recherche portent sur le lien entre le bien-être au travail et la performance organisationnelle. Il est Membre du laboratoire « Entrepreneuriat et PME » (EPME) ainsi que de l'équipe Global Entrepreneurship Monitor (GEM). Il est chercheur visiteur à l'université de Northeastern (Bouvé College of Health Sciences) et à l'université de Harvard (Harvard T.H. Chan School of Public Health). Il a participé au montage et à la coordination de plusieurs projets de recherche et de formation au niveau national et international. Actuellement, Il coordonne un projet de recherche financé par le CNRST (Maroc) sur le travail à distance et ses effets sur l'engagement des collaborateurs.

Email: adam.chati@univh2c.ma

CHAUZAL-LARGUIER, Christelle

Université de Clermont-Auvergne (France)

Christelle Chauzal-Larguier est maître de Conférences en Sciences de Gestion à l'Université Clermont Auvergne et membre du laboratoire Communication et sociétés (EA 4647). Ses travaux de recherche s'articulent autour de la communication institutionnelle de l'entreprise et des thèmes de responsabilité sociale de l'entreprise et de la politique de solidarité au sein de celle-ci (Christelle Chauzal-Larguier et Sébastien Rouquette, La solidarité, une affaire d'entreprise ?, Presses universitaires Blaise Pascal, 2018). Ce dernier thème est étudié à travers les salariés proches-aidants et aux dispositifs imaginés pour leur venir en aide.

Email : christelle.larguier@uca.fr

CHOUKAIRI-DINI, Fatima-Ezzahra

Cadi Ayyad Université (Maroc)

Doctorante en sciences de Gestion à l'université Cadi Ayyad, Affiliée au laboratoire de recherche Nouvelles pratiques de Gestion (NPG). Son sujet de thèse et ses travaux de recherche portent essentiellement sur l'articulation vie privée /vie professionnelle, la santé mentale et les attitudes et comportements organisationnels.

Email : fati.choukairi.dini@gmail.com

CINTAS, Caroline

Université de Rouen (France)

Caroline Cintas est enseignant-chercheur à l'Institut d'Administration des Entreprises de Rouen, Université de Rouen. Elle y enseigne le management des R.H., comportement organisationnel, leadership et management d'équipe, l'innovation managériale. Elle a dirigé le Master RH puis le Master MAE- Double Compétence & entrepreneuriat. Ses recherches portent sur la fabrique du lien social dans les organisations. Dans ce cadre, elle a travaillé à rendre visible l'invisible avec ses recherches sur les violences psychologiques au travail en lien avec les Risques PsychoSociaux et la santé au travail et développe ces dernières années un projet de recherche sur le management de la diversité et en particulier le management & la religion/spiritualité. Ses publications les plus récentes portent sur le fait religieux au travail. Elle s'inscrit dans un projet de recherche récent plus large du laboratoire NIMEC sur le "care organisationnel".

Email : caroline.cintas@univ-rouen.fr

CONCEICAO DE OLIVEIRA, Maria

Universidade Federale de Santa Catarina (Brésil)

Maria CONCEIÇÃO DE OLIVEIRA est médecin et professeure à l'université fédérale de Santa Catarina(UFSC), où elle enseigne actuellement. Après une thèse sur les représentations sociales du tourisme à Santa Catarina dans une approche interdisciplinaire, mêlant anthropologie urbaine et sociologie du tourisme et de la santé, ses recherches actuelles portent sur les questions de santé en relation au care.

Email : mcoliveira14@gmail.com

COUSINEAU, Marie

Université de Rouen (France)

Marie Cousineau est enseignant-chercheur à l'IUT de Rouen. Ses travaux portent sur les comportements organisationnels et se divisent en deux thématiques : le management des bénévoles avec les problématiques de don/contre don et de fidélisation ainsi que la santé au travail des internes en médecine.

Email : marie.cousineau1@univ-rouen.fr

CUCCHI-FUHRER, Chantal

Université de la Réunion (France)

Chantal FUHRER est Maître de Conférences Habilitée à Diriger les Recherche à l'Université de La Réunion. Elle enseigne à l'Institut d'Administration des Entreprises et effectue ses recherches au sein du Centre d'Economie et de Management de l'Océan Indien (CEMOI). Ses domaines d'expertise sont le management des systèmes d'information ainsi que l'analyse des réseaux. Elle s'intéresse également aux méthodologies innovantes. Ses recherches actuelles portent sur les nouveaux usages technologiques et les nouvelles pratiques de travail liées à la digitalisation. Récemment elle a corédigé le livre blanc Transformer la crise en opportunités : le vécu des managers et salariés et a participé aux créations du COVID-DATA-LAB puis du CO-DATA-LAB. Avant de rejoindre le milieu de l'enseignement et de la recherche académique, Chantal Fuhrer a travaillé dix-huit ans en entreprises.

Email : chantal.cucchi@univ-reunion.fr

DE LASTIC, Adélaïde

Institut Jean Nicod – Phil&Org (France)

Adélaïde de Lastic est philosophe, spécialisée sur les questions d'éthique des organisations et de RSE, chercheure associée à l'Institut Jean Nicod (ENS, EHESS, CNRS). Depuis 2009, elle conseille et accompagne les entreprises sur des problématiques de transformation organisationnelle, d'éthique du travail, de stratégie RSE et de qualité. Sur ces sujets, elle enseigne en école et à l'université, elle anime des ateliers philo et des formations. Ce qui l'intéresse est la complémentarité d'une approche gestionnaire et d'une approche éthique qui donne du sens. Elle exerce ces activités, depuis 2018, dans la structure qu'elle a créée, PHIL&ORG. Auteure de nombreux articles grand public et académiques, elle a publié trois livres : Qu'est-ce que l'entreprise ? (Vrin 2015), Que valent les valeurs ? (L'Harmattan 2014) et Petit GPS du bien-être au travail (Dunod InterEditions 2020).

Email : adelaidedelastic@gmail.com

DESMARAIS, Céline

University of Applied Sciences and Arts (Suisse)

Après avoir exercé pendant une quinzaine d'années comme maître de conférences à l'Université Savoie Mont-Blanc, Céline Desmarais est professeure à la HES-SO, University of Applied Sciences and Arts, Western Switzerland. Elle réalise des recherches portant sur des thématiques relatives aux aspects humains dans les organisations : santé au travail, télétravail, entreprises libérées, management dans les organisations publiques…

Email : celine.desmarais@heig-vd.ch

DICKASON, Rebecca

Université Gustave Eiffel (France)

Rebecca Dickason is Associate Professor at the Institute for Management Research (IRG), Gustave Eiffel University (Paris, France). A keen observer of healthcare settings for many years, she specialized in Organizational Behavior and Management before studying Public Health in parallel to writing her PhD dissertation. Emotions are the cornerstone of her research topics which comprise emotional processes and competencies at work, occupational health and organizational resilience. How time, space, rules and emotions intertwine are of particular significance to her, as is the role of emotion and compassion-related factors in the quality of care and in occupational health.

Email : rebecca.dickason@univ-eiffel.fr

DIEHL, Eliana Elisabeth

Universidade Federale de Santa Catarina (Brésil)

Email : elianadiehl@hotmail.com

DOLBEAU, Cécile

Université de Caen (France)

Cécile Dolbeau-Bandin est maître de conférences en sciences de l'information et de la communication à l'université de Caen (Normandie, France). Elle est membre de l'IERHR (Institut de recherches sur les relations Hommes-robots, Paris) et chercheure au CERREV (Centre d'études sur les risques et les vulnérabilités, université de Caen). Ses thématiques de recherche sont : technologies numériques, robotique dite sociale, e-santé. Son dernier ouvrage s'intitule : Un robot contre Alzheimer approche sociologique de l'usage du robot PARO dans un service de gériatrie (2021), C&F Éditions, Paris.

Email : cecile.dolbeau@gmail.com

DONATO, Marco

Burgundy School of Business (France)

Marco Donato est spécialiste d'histoire de la philosophie ancienne et de philologie classique. Sa thèse de doctorat, soutenue en 2018, est consacrée à une nouvelle édition critique de l'Éryxias, un dialogue faussement attribué à Platon dans l'antiquité, qui développe une réflexion sur la relation entre richesse et vertu. Ses recherches actuelles portent principalement sur la réception néoplatonicienne des dialogues et les formes littéraires de transmission de la pensée antique. Il enseigne la philosophie à Burgundy School of Business et l'histoire de la philosophie ancienne à Aix Marseille Université.

Email: marcodona@hotmail.com

EARHART, Robert

American University of Paris (France)

Email : rearhart@aup.edu

EL HADDADI, Ahmad

Université Mohammed V (Maroc)

Doctorant en psychologie sociale, de développement et des organisations au Centre Doctorale Homme et Espace dans le Monde Méditerranéen à l'Université Mohammed V de Rabat (Maroc) et Psychologue du travail en Cabinet libéral. Ses champs de pratique sont le recrutement (dotation et évaluation de potentiel); la santé psychologique au travail (aide aux employés); le diagnostic et le développement organisationnel. Ses recherches portent sur le comportement organisationnel et la santé psychologique au travail. Son travail de thèse s'axe sur l'impact des contraintes du travail et des ressources socio-organisationnelles sur la santé psychologique des enseignants Marocains du cycle primaire et secondaire.

Email: ahmadelhaddadi@gmail.com

ELLOUZA, Marwa

UniLasalle Rennes (France)

Docteure en sciences de gestion et du management, diplômée de l'HESAM (Hautes Écoles Sorbonne Arts et Métiers Université) depuis décembre 2020 spécialité : management, innovation et prospective. Mes champs de recherches se basent essentiellement sur le management des organisations, la prospective, le comportement organisationnel, les théories des organisations et les théories des champs, le travail institutionnel et la stratégie d'entreprise. Post-doc et ensuite enseignante-chercheuse au sein de l'école polytechnique « Unilasalle Rennes » depuis 2021, Marwa a exercé ses fonctions précédemment à l'université du Mans et à l'université de la Sorbonne.

Email : marwaellouza@gmail.com

ESTAGNASIE, Claire

Université du Québec à Montréal(Canada)

Claire Estagnasié est doctorante en communication à l'UQAM, en cotutelle avec l'Université Côte d'Azur où elle est doctorante en sciences de gestion. Elle est affiliée au LabCMO (Laboratoire sur la Communication et le Numérique), au CIRST (Centre Interuniversitaire de Recherche sur la Science et la Technologie), au ReCoR (Groupe de recherche sur la communication organisante) et au Gredeg (Groupe de recherche en droit, économie et gestion). Ses intérêts de recherche se situent à l'intersection de ces deux disciplines, en théorie de l'organisation, et s'articulent autour des nouvelles pratiques du travail, de la communication organisationnelle. Plus précisément, sa thèse porte sur la dimension sensible du travail à distance dans le cadre du télétravail total. Claire Estagnasié a également été journaliste pendant 10 ans pour la presse française et internationale.

Email : estagnasie.claire@uqam.ca

FALLERY, Bernard

Université de Montpellier (France)

Bernard Fallery est Professeur émérite de l'Université de Montpellier. Dans le domaine de l'appropriation des systèmes d'information il a publié depuis 2000 une vingtaine d'articles, une trentaine de chapitres d'ouvrages et une soixantaine de communications. Il est notamment co-auteur de la dernière édition de l'ouvrage « Systèmes d'information et Management » (Vuibert 2016) et rédacteur du site SIetManagement.fr.

Email : bernard.fallery@umontpellier.fr

FARELLACCI, Romain

Aix Marseille Université, Université de Toulon, CERGAM, Aix-en-Provence, France

Romain Farellacci est Docteur en Sciences de Gestion de l'Université de Toulon. Il est également titulaire d'un Master 2 en Management (IAE Nice), d'un Master 2 en Psychologie Sociale et Ingénierie des Ressources Humaines (Université Côte d'Azur) et d'un Master 2 Recherche en Sciences de Gestion (IAE Nice). Actuellement il assure la fonction d'ATER à la Faculté d'Économie et de Gestion d'Aix-Marseille Université. Ses travaux de recherche s'insèrent dans les champs du management de la force de vente et de la relation client. Au sein de ces champs, deux points sont au cœur de ses préoccupations :

- les conséquences de la digitalisation des points de vente, de la vente, de la force de vente, et de la relation client ;

- la motivation au travail et les comportements organisationnels des équipes commerciales.

Ses activités de recherche reposent sur une méthodologie qualitative à travers des entretiens et des observations, et une méthodologie quantitative à travers entre autres la modélisation par équations structurelles.

Email : farellacci@gmail.com

FELIO, Cindy

Université de Bordeaux Montaigne (France)

Cindy Félio est psychologue du travail et docteure en Sciences de l'Information et de la Communication. Passionnée par les approches compréhensives et cliniques pour appréhender les mutations des organisations, elle a analysé les conséquences de l'intégration du numérique chez les cadres. La théorisation du lien entre santé au travail et usages du digital constitue le cœur de son expertise. Conférencière et formatrice à ses heures gagnées, Cindy Félio cultive la passion de concilier les approches cliniques et biographiques avec l'opérationnalité des organisations publiques et privées. Elle est également chercheuse associée au Laboratoire MICA (Médiations, Informations, Communication, Arts) de l'Université Bordeaux Montaigne.

Email : cindy.felio@yahoo.fr

FERAL, Arnaud

ISG Business School (France)

Enseignant-chercheur en économie à l'ISG de paris, il est titulaire d'un doctorat en économie de l'université de Cergy-Pontoise : « Contrôle des fusions horizontales avec gains d'efficacité et remèdes structurels ». Il se spécialise dans les domaines de la théorie des contrats, des théories de la politique de la concurrence, de la théorie des jeux et des phénomènes liés au travail en équipe notamment l'adaptation et l'improvisation.

Email : arnaud.feral@isg.fr

FERHANI, Billel

Université Paris 1 Panthéon-Sorbonne (France)

Billel Ferhani, Docteur en Sciences de Gestion option Gestion des Ressources Humaines à l'Université de Paris 1 Panthéon-Sorbonne. Mes travaux de recherche portent sur le leadership et les comportements non éthiques en entreprise. Dans le cadre de ma recherche doctorale, on a tenté de comprendre dans quelle mesure le leadership éthique joue un rôle majeur face aux pratiques non éthiques des salariés. Ce travail doctoral nous a permis aussi d'explorer les mécanismes qui expliquent « pourquoi » et « comment » les comportements non éthiques se construisent. Mes thématiques de recherche sont orientées sur les comportements organisationnels et les ressources humaines, plus précisément, sur le leadership et la compréhension de l'éthique dans les organisations.

Email : Billel.Ferhani@univ-paris1.fr

SANGUE FOTSO, Robert

Université Yaoundé 2 (Cameroun)

Robert SANGUE FOTSO est Maître de Conférences Agrégé à l'Université de Yaoundé II. Titulaire d'un Doctorat en Sciences de Gestion de l'Université de Besançon, il est membre associé du laboratoire CRISS de l'Université Polytechnique Haut de France, Directeur du Laboratoire de recherche en Développement des Organisations et de la Prospective (Université de Yaoundé II). Ses travaux qui portent sur la Gouvernance des Organisations, l'audit, la comptabilité, la notion de performance des entreprises en contexte africain, l'entrepreneuriat, les PME et la RSE, ont fait l'objet de publication dans des revues classées CNRS et FNEGE et à diffusion internationale. Il a par ailleurs participé à plusieurs colloques internationaux. Les enseignements portent sur la Théorie des organisations, L'Analyse financière, l'Audit, la Comptabilité et le Contrôle de Gestion. Il est enseignant invité dans certaines universités africaines, Lomé et Ndjamena. Aussi, il accompagne dans le cadre de ses activités de conseil, les promoteurs de PME.

Email : rsangue28@yahoo.fr

GARIDI, Sarah

Université de Lorraine (France)

Sarah GARIDI, Docteure en Sciences de Gestion qualifiée aux fonctions de Maître de Conférences, Enseignante à l'Université de Lorraine et Chercheuse au Centre de Recherche Européen en Economie Financière et Gestion des Entreprises (CEREFIGE). Elle enseigne le management de la qualité, les systèmes d'information hospitaliers et la logistique en établissement de santé. Ingénieur et Manager de formation, elle occupe des fonctions de Direction au sein d'une organisation Sanitaire et Médico-sociale. Ses travaux de recherche et publications portent sur les systèmes d'information, les organisations de santé et la sécurisation du parcours de prise en charge du patient. Elle s'intéresse aussi à l'analyse des dispositifs de gestion, aux démarches et méthodes de diagnostic stratégique et à l'étude de nouvelles formes organisationnelles dans le champ de la santé.

Email : sarah.garidi@univ-lorraine.fr

GODARD, Laurence

Université de Bourgogne (France)

Docteur en Sciences de gestion et HDR, Laurence Godard est maître de conférences à l'Université de Franche-Comté. Elle est membre de l'équipe de recherche du CREGO, directrice de l'IAE de Besançon et responsable du master 2 Finance. Ses travaux de recherche portent essentiellement sur la gouvernance, le conseil d'administration, les comités stratégiques et la RSE. Elle étudie l'impact des mécanismes de gouvernance sur la performance RSE et l'importance des éditos de rapport de développement durable sur cette même performance RSE. Elle a également analysé le conseil d'administration en se focalisant sur des structures autres que les sociétés cotées telles que les associations. Elle a publié de nombreux articles dans diverses revues académiques et a co-écrit un ouvrage sur "l'élaboration et l'utilisation de l'information comptable.
Email : laurence.godard@univ-fcomte.fr

GRANADA, Daniel

Universidade Federale de Santa Catarina (Brésil)

Daniel Granada est Docteur en Ethnologie de l'Université de Paris Ouest Nanterre La Défense et PhD en Histoire de l'University of Essex. Diplômé en Sciences Sociales et Mestre en Sociologie et Anthropologie de l'Université Fédérale de Rio de Janeiro (IFCS/PPGAS), master recherche en Étude des Sociétés Latino-Américaines par l'IHEAL (Institut des Hautes Études de l'Amérique Latine, Université de Paris III Sorbonne Nouvelle. Est professeur adjoint à l'Universidade Federal de Santa Catarina (Brésil) où il dispense des cours en anthropologie, sociologie, anthropologie et sociologie de la santé et de la maladie et débats contemporains. Chercheur membre de l'Institut National de Science et Technologie Brésil Pluriel, ses sujets de recherche portent sur les rapports entre la santé et les processus de mobilité humaine, les effets de Covid 19 sur les populations migrantes au Brésil et les impacts chez les professionnels de la santé."

Email: daniel.granada@ufsc.br

GRISOTTI, Marcia

Universidade Federale de Santa Catarina (Brésil)

Full professor at Department of Sociology and Political Science at Federal University of Santa Catarina (UFSC). Master in Political Sociology (UFSC), Ph.D. in Sociology at University of São Paulo (2003) and postdoctoral internship at Laboratoire d'Anthropologie Sociale, Collège de France (2015). I was head of the Department of Sociology and Political Science/UFSC (2009-2013), coordinator of the Graduate Program in Political Sociology/UFSC (2016-2018), and scientific subcoordinator of the Erasmus Fellow Program Mundus (2013-2017). I am currently subcoordinator of the Interdisciplinary Doctorate Program at UFSC. I am also coordinator of the research group: Human Ecology and Health Sociology at UFSC. By the year 2022, I supervised 3 postdoctoral internships, 16 theses, 23 master's dissertations and 36 graduation monographs.

Email : marcia.grisotti@ufsc.br

GURTNER, Emmanuelle

Université de Lorraine(France)

Emmanuelle GURTNER est Maître de conférences en Sciences Economiques à l'Université de Lorraine. Elle réalise ses enseignements à l'IAE Nancy School of Management et assure la responsabilité du parcours en anglais Applied Corporate Management au sein du master Management et Administration des Entreprises. Elle est membre de l'axe Finance Contrôle Comptabilité de son laboratoire, le CEREFIGE. Elle a réalisé des recherches sur l'organisation, la gouvernance et la performance des groupes bancaires coopératifs français ; puis, après une période consacrée à des missions administratives (directrice d'UFR, Vice-Présidente de l'université en charge des Finances), elle se tourne désormais vers les questions de pilotage, performance et de gouvernance dans les organisations publiques ou hybrides, au travers de l'étude d'outils de gestion et des dynamiques organisationnelles qu'ils influencent ou entraînent.

Email : emmanuelle.gurtner@univ-lorraine.fr

HABRAN, Yves

ICN Business School (France)

Yves Habran est professeur associé à ICN Business School. Il est par ailleurs un des animateurs de l'axe scientifique prioritaire du CEREFIGE (laboratoire lorrain de gestion) intitulé 'Health & Care'. Ses travaux portent notamment sur l'organisation centrée patient/personne, sur la coordination pluri-professionnelle des parcours de soins, sur la vulnérabilité des soignants et sur la gestion des lits.

Email : yves.habran@icn-artem.com

HACHANA, Rym

ISCAE (Tunisie)

Email : rym.hachana@tbs.rnu.tn

HOUE, Thierry

ICN Business School (France)

Thierry Houé est professeur associé en logistique et supply chain management à ICN Business School où il est également en charge de la direction du Département Management de la Supply Chain et des Systèmes d'Information. Titulaire d'un doctorat en Sciences de Gestion de l'Université de Nancy 2, ses recherches portent sur l'analyse des opérations logistiques et des stratégies au sein de la supply chain, en particulier sous les angles géographique et relationnel. Il est auteur et co-auteur de nombreux articles dans des revues à comité de lecture et membre du Centre Européen de Recherche en Économie Financière et Gestion des Entreprises (CEREFIGE) de l'Université de Lorraine en France.

Email : thierry.houe@icn-artem.com

ILAMA-BURGUNDER, Ilda-Ilse

Université de Bourgogne(France)

ILAMA-BURGUNDER Ilda-Ilse est Maître de Conférences en sciences de gestion à l'Université de Bourgogne Franche-Comté, et membre du laboratoire de recherche CREGO (groupe RHESO). Elle est actuellement directrice du département AES-DROIT-MANAGEMENT au sein de l'UFR-STGI à Belfort. Auteure de nombreux articles et chapitres d'ouvrages sur diverses thématiques telles que la spiritualité et le management, la qualité de l'emploi, la conciliation emploi-famille et vie personnelle, l'innovation sociale, la gouvernance des associations, la revitalisation, elle est également membre du Conseil d'Administration dans une association d'aide à domicile.

Email : ilda_ilse.burgunder@univ-fcomte.fr

ISSEKI, Brice

Université Paris Descartes (France)

Brice ISSEKI est doctorant et ATER en Sciences de Gestion et du Management au laboratoire CEDAG (axe MEIS) de l'Université Paris Cité. Titulaire d'un Master en management et sciences des organisations de l'Université Paris-Nanterre et d'une Maîtrise en administration et gestion des entreprises de l'Université Paris II Panthéon-Assas, ses recherches portent sur les interactions et les comportements organisationnels. Il s'intéresse notamment à la question de la confiance dans les relations organisationnelles. Sa thèse, sous la direction du Pr. Martine BRASSEUR, porte sur le rôle du contexte organisationnel dans la confiance interpersonnelle au sein de la relation médecin-patient.

Email : brice.isseki@parisdescartes.fr

IVANAJ, Vera

Université de Lorraine (France)

Holder of a doctorate and an authorization to direct research in Management Sciences, Vera Ivanaj is currently Associate Professor in Management at the University of Lorraine, stationed at the National School of Chemical Industries of Nancy. Her professional background is international and she mobilizes transdisciplinary knowledge, acquired through a solid teaching and research experience in human and social sciences. His work is published internationally and covers organizational strategies, art, and organizational aesthetics. Its main research and teaching themes are: 1) Strategy and Strategic Decision; 2) Sustainable Development and Corporate Social Responsibility; 3) Diversity, Innovation, Change and Conflict management, 4) Art, Creativity and Aesthetics, 5) Training in Management and Entrepreneurship. Vera is developing her research activity within the "CEREFIGE" laboratory (EA 3942) and the UNESCO Chair (ICN Business School) "Art and Science for Sustainable Development Goals".

Email : vera.ivanaj@univ-lorraine.fr

IVANOVA-RUFFO, Olga

ICN Business School (France)

Olga IVANOVA RUFFO is an associate professor at ICN ARTEM Business School. She holds a PhD from University of Luxembourg. Her main research interests are related to the field of organizational aesthetics, sustainability and the social evaluation of organizations, where she is particularly interested in studying legitimacy as a state, a process and a perception. Her research has been published in Journal of Business Ethics, Human Relations, European Business Review, Management Decision, and Journal of Change Management.
Email : olga.ivanova-ruffo@icn-artem.com

KOEHL, Jacky

Université de Lorraine (France)

Jacky Koehl est maître de conférences émérite des Universités (IAE Nancy- Université de Lorraine) et professeur affilié ICN Business School. Il a été responsable du Master « Analyste Financier » à l'Université de Lorraine et des formations Distech (distribution de boissons). Ses travaux de recherche au sein du Cerefige portent principalement sur les stratégies financière et l'élaboration des stratégies d'entreprise en s'appuyant sur de nombreuses études de cas dans un cadre pragmatiste. Actuellement, il participe à un groupe de recherche sur les retours d'expérience en milieu sanitaire et social. Il est l'auteur de plusieurs ouvrages en stratégie et en finance d'entreprise. Il collabore au développement des entreprises régionales (membre actif de l'association Vosj'innove).

Email : jacky.koehl@univ-lorraine.fr

LANCEL, Satya

Laboratoire Epsylon (France)

Satya LANCEL PhD Student in Cognitive Psychology Laboratory Epsylon "Dynamics of Human Abilities & Health Behaviors", www.labepsylon.fr, EA 4556, University of Montpellier and University Paul-Valéry, France. Spécialiste dans l'évaluation du fonctionnement cognitif et des comportements, notre intérêt porte sur l'émergence et l'optimisation des ressources cognitives des individus en fonction de leur environnement à travers des évaluations et la mise en place des solutions adaptées au contexte.

Email : lancel.ED60@gmail.com

LE HESRAN, Anne-Lise

EHESP (France)

Anne-Lise Le Hesran est actuellement ingénieur d'étude Pour le projet DIREES dans l'Equipe de Recherche sur les Services et le Management en Santé à l'Ecole des hautes études en santé publique. Elle s'intéresse dans ce cadre à la question du vécu de la crise covid dans les établissements sanitaires et médico-sociaux du point de vue du management des équipes. Elle est titulaire d'un Master recherche en anthropologie médicale du Muséum National d'Histoire Naturelle ainsi que d'un Master professionnelle en intervention sociale de l'université de Rennes. Ses précédentes recherches ont porté sur les questions de l'accès au soin, de l'automédication et des médecines traditionnelles.

Email : Anne-Lise.LE-HESRAN@ehesp.fr

LEVY-TADJINE, Thierry

Université de Paris 8 (France)

Thierry LEVY est Maitre de Conférences HDR en Sciences de Gestion à l'Université Paris 8. Ses travaux portent principalement sur l'Entrepreneuriat et la Théorie des Organisations avec un focus sur les problématiques liées à l'intersubjectivité (notamment dans le cadre de la relation d'accompagnement entrepreneurial et au sein des équipes entrepreneuriales) et sur les jeux d'acteurs ainsi que sur l'identification des singularités.

Email : thierry.levy02@univ-paris8.fr

LORRAIN, Marie-Josée

Université du Québec à Montréal (Canada)

Marie-Josée Lorrain, Ph. D, Professeure, Département d'organisation et ressources humaines, Université du Québec à Montréal, mène des recherches concernant les transformations organisationnelles et les pratiques communicationnelle de consultant.es et de gestionnaires à partir d'approches cliniques, réflexives et expérientielles.

Email : lorrain.marie-josee@uqam.ca

LOUZIR-BEN HASSINE, Anissa

Institut Supérieur d'Informatique et de Gestion de Kairouan (Tunisie)

Anissa Louzir-Ben Hassine est docteure en sciences de gestion (spécialité Management), Maître-assistante à l'Institut Supérieur d'Informatique et de Gestion de Kairouan (Tunisie) et membre du laboratoire de recherche LISEFE (Faculté des Sciences Economiques et de Gestion de Tunis, université de Tunis El Manar). Ses thèmes de recherche ont trait à la diversité culturelle, à la performance des équipes, à l'entrepreneuriat, à l'adaptation interculturelle et au racisme. Elle a diverses participations à des conférences et colloques internationaux nommément en Tunisie, en France, en Suisse et au Maroc. Auteure de deux ouvrages et de divers articles scientifiques publiés dans différentes revues internationales. Présidente des sessions, membre du comité scientifique, et membre du comité d'évaluation dans plusieurs manifestations, conférences et colloques internationaux.

Email : louziranissa@yahoo.fr

MAEDER, Anne

Université de Bourgogne (France)

MAEDER Anne est Maître de conférences en sciences de gestion à l'Université de Haute Alsace et membre du laboratoire de recherche CREGO (équipe RHESO). Elle est actuellement responsable du parcours de Gestion, Entrepreneuriat et Management d'Activités (GEMA) du département GEA de l'IUT de Mulhouse. Ses thématiques de recherche sont la conduite humaine du changement, la marque employeur et la résilience organisationnelle.
Email: anne.maeder@uha.fr

MAIRESSE, Philippe

ICN Business School (France)

Professeur associé à ICN Business School, membre du CEREFIGE, Université de Lorraine, il est co-titulaire de la chaire UNESCO-ICN "Art et science dans le cadre des objectifs de développement durable". Après une formation d'ingénieur en télécommunications, il a un double parcours : une carrière artistique en arts plastiques contemporain (installations et performances participatives, fondateur et gérant des entreprises artistiques Accès Local (1998) et GRORE IMAGES (1993)), l'a mené à des interventions artistiques dans les organisations, puis à une thèse intitulée "Reversal : Le partage de la parole comme expérience sensible, esthétique et politique", qui a validé un double doctorat (2014) en sciences de l'organisation (Université Humaniste d'Utrecht) et en arts (Paris 1 La Sorbonne). Il développe une activité théorique et pratique sur les processus de création dans l'art et les entreprises. Ses recherches et publications portent sur l'art et le management, le management responsable, les méthodes artistiques pour la recherche et le management, la pédagogie innovante.

Email : philippe.mairesse@icn-artem.com

MAYSSOUR, Yasser

Association Information et Management (France)

Yasser MAYSSOUR, Docteur en sciences de management et de gestion de l'Université de Bretagne Occidentale (2019), Enseignant chercheur à National School of Business and Management, membre chercheur au LEGO. Ses travaux de recherche portent sur le développement durable et la finance sociale et solidaire. Parmi ses publications, on peut citer: MAYSSOUR, Y. (2020), "An innovative organizational model: Financial inclusion through securitization a hybrid model at the service of partnership-based solidarity finance", International Journal of Accounting Finance Auditing Management and Economics, 1(3), 1-19.

Email : mayssouryasser@gmail.com

MEYER, Alexis

Université de Clermont Auvergne (France)

Directeur de l'Office de Tourisme et du Thermalisme de Bourbon-Lancy, Alexis Meyer est maître de conférences associé à l'Université Clermont Auvergne. Après des études en Information Stratégique et Action sur les Marchés orientées à l'International, il exerce tout d'abord au sein du service marketing d'un groupe de grande distribution lyonnais puis prend la direction d'un office de tourisme de station thermale et spécialise ses recherches sur les nouvelles stratégies marketing appliquées au tourisme et au thermalisme. Il enseigne depuis six ans au sein de l'IUT Clermont Auvergne des disciplines liées au commerce et au marketing en BUT.

Email: alexis.meyer@uca.fr

MONTCHAUD, Sandra

Sciences Po Aix (France)

Sandra Montchaud est docteur en sciences économiques et maître de conférences en sciences de gestion et du management à Sciences Po Aix. Ses recherches portent principalement sur le capital-risque et l'innovation, auxquelles s'ajoute la participation à des projets scientifiques sur le sport et la santé en partenariat avec d'autres institutions. Elle assure des enseignements en stratégie, en management et en économie en formation initiale et en formation continue. Elle est actuellement responsable pédagogique du certificat en management des ressources humaines 'HR School'. Au cours de sa carrière, elle a assumé diverses autres responsabilités : responsable/coresponsable pédagogique du master en affaires internationales, du master en expertise internationale et du certificat en développement durable, membre du conseil d'administration, membre de la commission permanente de la vie étudiante, chargée de mission pour la direction des études ou encore chargée des relations avec le monde socio-économique et de la formation en alternance.

Email : sandra.montchaud@sciencespo-aix.fr

MOORUTH, Draushika

Laboratoire Epsylon (France)

Draushika MOORUTH Ph.D Cognitive Psychology Laboratory Epsylon "Dynamics of Human Abilities & Health Behaviors", www.labepsylon.fr, EA 4556, University of Montpellier and University Paul-Valéry, France. Spécialiste dans l'évaluation du fonctionnement cognitif et des comportements, notre intérêt porte sur l'émergence et l'optimisation des ressources cognitives des individus en fonction de leur environnement à travers des évaluations et la mise en place des solutions adaptées au contexte.

Email : mooruthd@gmail.com

MORETTI, Romain

Université de Corse (France)

Docteur en sciences de gestion et management, qualifié aux fonctions de maitre de conférences, consultant. Spécialisé en gestion des ressources humaines et management public.
Email : romain.moretti6@gmail.com

MOUBTAHIJ, Khalid

Université Abdelmalek Saadi (Maroc)

M. Khalid MOUBTAHIJ, Doctorant en sciences de gestion (GRH) à l'École nationale de Commerce et de Gestion de Tanger, Laboratoire. Chef du service des Soins Infirmiers et Techniques de Santé au Centre Hospitalo-Universitaire HASSAN II, Fès, Maroc. Chercheur en sciences de santé mes activités de recherche s'articule autour de la santé sécurité au travail, particulièrement les risques psychosociaux en milieu hospitalier.

Email : khalidmoubtahij@gmail.com

NDIAYE, Adama

Université de Tours (France)

Adama NDIAYE est enseignant-chercheur à l'IAE de Tours. Ses travaux portent sur les conflits interpersonnels, la santé au travail et la gestion des paradoxes organisationnels.

Email: adama.ndiaye@univ-tours.fr

NOËL-LEMAITRE, Christine

IDRAC Business School (France)

Christine Noël Lemaitre est enseignant chercheur en philosophie, habilitée à diriger des recherches. Après une thèse consacrée aux enjeux politiques du travail esquissés dans l'histoire de la philosophie, elle a centré ses travaux en éthique appliquée, en particulier sur les problèmes éthiques émanant des activités de travail. Ses travaux de recherche les plus récents portent sur l'application de la philosophie moderne et contemporaine aux questions sociales et sociétales, en particulier à la santé au travail et au management.

Email : c.noellemaitre@ecoles-idrac.fr

OTTMANN, Jean-Yves

Université PSL Paris Dauphine (France)

Jean-Yves Ottmann est sociologue du travail de formation et Docteur en sciences de gestion. Il est venu à la recherche après quelques années d'activité opérationnelle en conduite du changement et en prévention des risques psychosociaux. Ses travaux ont porté sur le bien-être et le mal-être au travail, les méthodes de diagnostic des risques psychosociaux et sur l'organisation du système scientifique et des laboratoires de recherche publique. Il a rejoint le Laboratoire Missioneo en 2016 et en coordonne les travaux depuis 2020. Il est chercheur associé à l'Université Paris-Dauphine PSL

(DRM/M&O). Il développe actuellement des recherches sur les nouvelles formes d'emploi et le travail indépendant, avec de nombreux niveaux d'analyse : individuel, collectif ou organisationnel. Ses recherches, très souvent collectives, sont publiées en Sciences de gestion, mais aussi en Psychologie, en Socio-économie et en Sciences de l'information et de la communication.

Email : jean-yves.ottmann@missioneo.fr

PADURARIU, Andreea

Clinical Psychologist and Psychotherapist (France)

Andreea Roxana Padurariu, psychologue clinicienne, psychothérapeute, ancienne DRH. Avec une double formation en sciences politiques, en gestion des ressources humaines et en psychologie, Andreea Roxana Padurariu accompagne les individus dans leur vie privée et les managers dans leurs rôles au sein des organisations dans l'objectif d'améliorer leurs positionnements et leurs stratégies.

Email: andreea_padurariu@yahoo.com

PAVAN DETONI, Priscila

Universidade Federale de Santa Catarina (Brésil)

Email : ppavandetoni@gmail.com

PAYRE, Sébastien

Université de Caen (France)

Enseignant-chercheur à l'Université Caen-Normandie depuis 2009, notre positionnement scientifique et nos thématiques de recherche s'articulent autour d'un fil conducteur qui est celui de la « Santé et du Management ». L'axe principal de nos travaux de recherche porte sur des questions de Santé-Sécurité au Travail (SST) et plus particulièrement sur le stress que nous qualifions de dysfonctionnel. Il convient aussi de souligner notre implication et notre connaissance spécifiques du secteur médico-social, tant du point de vue de la recherche que de l'enseignement (avec un zoom spécifique sur les Services à la Personne). Nous avons contribué à différents MOOC dont celui sur la Qualité de Vie dans les Services à la Personne associant ainsi enseignement et recherche. En plus, nous sommes co-rédacteur en chef de la revue Management & Avenir Santé depuis 2018. Nous avons coordonné un ouvrage collectif sur les Services à la Personne en 2017.

Email : sebastien.payre@unicaen.fr

PESQUEUX, Yvon

Conservatoire Nationale des Arts et Métiers (France)

Yvon Pesqueux est Professeur émérite, titulaire de la chaire « Développement des Systèmes d'Organisation » du Conservatoire National des Arts et Métiers (Paris). Normalien, agrégé des Techniques Economiques de Gestion, docteur ès Sciences Economiques de l'Université de Paris-Sorbonne et Docteur Honoris Causa de l'Université de Galati (Roumanie), il est l'auteur de nombreux articles scientifiques. Ses travaux de recherche portent principalement sur les rapports entre philosophie et organisation. Il a publié des ouvrages dont les derniers sont les suivants : Gouvernance et privatisation, PUF, Paris, 2007, collection « la politique éclatée », Management et qualité : une approche critique, Economica, Paris, 2008, La « société du risque » - analyse et critique, Economica, Paris, 2009 (en coll.), Management de la connaissance, Economica, Paris, 2011, Contrôle de gestion, 4° édition, Dunod, Paris, 2013 (en coll.), Epistémologie des sciences de gestion, Vuibert, Paris, 2013 (en coll.), Moment libéral et entreprise (la fin d'un dogme) – www.boostzone-editions.fr, collection « essai », 2013, Contrat psychologique et organisations – Comprendre les accords écrits et non écrits, Pearson France, Paris, 2014, (en collaboration avec Denise Rousseau & Pascale de Rozario & Rémi Jardat), Management Performance and Control, Dunod, Paris, 2016 (en coll.), La confiance en questions, L'Harmattan, Paris, 2016 (en coll.), Théorie des organisations, Pearson, Paris, 2018 (en coll.), La Suisse est-elle un modèle ?, L'Harmattan, Paris, 2018 (en collaboration avec Sonny Perseil et François Garçon), La réalité de la fiction – ou des relations entre fiction, narration, discours et récit, L'Harmattan,

collection « Perspectives organisationnelles », Paris, 2019 (en collaboration avec Benoît Petitprêtre et Sonny Perseil), Réfléchir – De l'importance de la tâche discursive en sciences de gestion, ems, série « Les grands auteurs francophones », collection « management & société », Caen.

Email : pesqueux@cnam.fr

PIERSON, Françoise

Université de Bourgogne (France)

Françoise PIERSON est Maître de conférences à l'Université de Franche-Comté (IAE) et membre du laboratoire de recherche CREGO (axe RHESO). Docteur en Sciences de gestion (Université Paris I Panthéon-Sorbonne) et Habilitée à diriger des recherches (Université Paris Dauphine-PSL), ses travaux portent sur la mobilisation et l'action collective au sein d'une organisation, les relations sociales et la souffrance au travail, l'économie sociale et solidaire ainsi que l'éthique. Elle est membre du Conseil d'Administration de l'Association pour la Recherche Interdisciplinaire sur le Management des Entreprises (ARIMHE) et co-présidente du Prix de thèse de cette association.

Email : francoise.pierson@univ-fcomte.fr

RIZOULIERES, Roland

Sciences Po Aix (France)

Maitre de conférences en économie de la santé, en poste à Sciences Po Aix. Je suis chercheur à l'INSERM (Institut de Neurosciences des Systèmes) et responsable sciences humaines du centre d'excellence DHUNE sur les maladies neurodégénératives et le vieillissement en méditerranée. Mon bureau est à l'hôpital de la Timone (département de pharmacovigilance) pour être au plus près des praticiens de santé. Par ailleurs, je suis réserviste opérationnel au CESPA (Centre d'Epidémiologie et de Santé Publique des Armées), en tant que Commissaire Principal. Je m'occupe depuis janvier d'organiser les séminaires de l'OTAN de gestion des crise épidémiologiques et j'y suis également instructeur. Egalement, je suis délégué spécial du Conseil de Provence (Département des bouches du Rhône) chargé des questions du vieillissement et celles relatives à la gestion de crise. Enfin, je suis Président de ProFIRST, association de préfiguration d'un fonds d'investissement dédié à la santé avec UI Investissements.

Email : roland.rizoulieres@sciencespo-aix.fr

ROUSSEAU, Martial

Université du Québec à Montréal (France)

Titulaire d'un Ph.D. en administration en 2021 de l'École des sciences de la gestion de l'Université du Québec à Montréal, Martial Rousseau est actuellement stagiaire postdoctoral à l'ESG UQAM et enseignant en management à l'École de gestion de l'Université de Sherbrooke. Titulaire également d'un MBA en gestion internationale en 2002 de l'Université Laval à Québec, il a d'abord travaillé plus de onze ans dans le secteur privé en Italie et en Slovénie, puis dans le secteur social à Montréal et en Thaïlande. Intitulée « Le consultant en développement organisationnel : sujet au cœur des paradoxes du métier », sa thèse porte sur les trajectoires de subjectivation des consultant.es en développement organisationnel / psychologie organisationnelle face aux dilemmes et paradoxes de leur métier. Ses intérêts de recherche touchent notamment les approches sociologiques cliniques et la communication organisationnelle, pour problématiser le rapport entre les angles de vue sociologique et communicationnel dans le management et l'organisation du travail.

Email : rousseau.martial@courrier.uqam.ca

ROUTELOUS, Christelle

EHESP (France)

Je suis enseignante-chercheure à l'Ecole des Hautes Etudes en Santé Publique à l'Institut du Management et membre du laboratoire ARENES, UMR 6051 et INSERM 1309 à Rennes. Mon enseignement porte sur les ressources humaines, le management des organisations et le management public. Mes travaux s'intéressent aux dynamiques d'innovations dans le secteur de la santé. Mes recherches les plus récents portent sur la question des environnements de travail salutogéniques. Je m'intéresse aux comportements proactifs des salariés et aux compétences des employeurs à améliorer la SQVT, dans les EHPAD. La contribution au colloque de la RIPCO est issue d'un projet financé par la DIREES (ARS Bretagne et Pays de Loire) et par la CNSA.

Email : christelle.routelous@ehesp.fr

SADER, Myra

EHESP (France)

Myra SADER est actuellement ingénieure de recherche à l'École des Hautes Études en Santé Publique de Rennes. Rattachée à l'axe « Recherche sur les Services et le Management en Santé » de l'Unité Mixte de Recherche (6051) Arènes, elle mène des recherches sur la qualité de vie au travail dans les établissements de santé et médico-sociaux. Elle étudie notamment comment les propriétés sociales de l'environnement du salarié s'inscrivent dans ses actions individuelles. Elle a un doctorat en sciences de gestion de l'Université de Toulon (IAE). Sa thèse porte sur le rôle du positionnement de l'individu dans le réseau social (en entreprise) sur le stress au travail perçu.
Email : Myra.SADER@ehesp.fr

SALEH, Lyna

Ascencia Business School (France)

Docteure en Sciences de Gestion de l'Université de Bretagne Occidentale, membre-associée du Laboratoire d'Economie et de Gestion de l'Ouest (LEGO), enseignante-chercheuse chez ASCENCIA Business School. Ses travaux de recherche portent sur l'ubiquité professionnelle exercée par l'entrepreneur, le pont entre la recherche et la pratique, la psychologie de l'entrepreneur et du manager, les mécanismes d'adaptation aux changements et l'apprentissage post-crise des entrepreneurs dans les contextes français et libanais.

Email : lynasaleh@gmail.com

SANADE, Zineb

Cadi Ayyad Université (France)

Doctorante en sciences de gestion à l'université Cadi Ayyad, Affiliée au laboratoire de recherche Nouvelles pratiques de Gestion (NPG). Son sujet de thèse et ses contributions scientifiques portent essentiellement sur les attitudes et comportements organisationnels et la perception de la justice organisationnelle.

Email : sanade.zineb@gmail.com

SASSI, Narjès

ISG Business School (France)

Enseignante-chercheure en RH/OB à l'ISG de paris, elle est titulaire d'un doctorat en sciences de gestion de l'université de Toulouse 1 : « Burnout et agressivité au travail : une analyse longitudinale auprès de personnels soignants ». Elle se spécialise dans les domaines des comportements organisationnels, du bien-être au travail (stress, burnout, agressivité) et des phénomènes liés au travail en équipe notamment l'adaptation et l'improvisation.

Email : narjes.sassi@isg.fr

SATOURI, Temna

Université Paris 8 (France)

Temna SATOURI, Enseignante-Chercheure, Membre du laboratoire LED (Laboratoire d'Economie Dyonisien), Université Paris 8 -Vincennes - St Denis.
Email : satouri.temna@hotmail.fr

SIBERIL, Patricia

Université de Bourgogne (France)

Patricia Sibéril est Maître de Conférences à l'université de Bretagne occidentale où elle enseigne la Psychologie Sociale et le Marketing et est membre permanent de l'unité de recherche LEGO (laboratoire d'économie et de gestion de l'ouest). Ses principales recherches portent sur l'impact des facteurs d'ambiance sur les comportements et réponses émotionnelles des clients en grande surfaces de vente. Elle travaille également sur les thématiques de sensibilisation aux gestes éco-responsables et d'incitation aux comportements alimentaires responsables. Elle œuvre, au sein du LEGO, à la mise en place de la chaire de recherche « Pratiques alimentaires durables ». Depuis le début de la crise sanitaire, elle étudie les mutations qui s'installent dans les comportements d'approvisionnement et d'achat des consommateurs et leurs implications managériales.

Email : patricia.siberil@wanadoo.fr

SMIDA, Ali

Université Sorbonne Paris Nord (France)

Ali SMIDA, Professeur des Universités, Membre du laboratoire CEPN-CNRS, Université de Paris 13, Sorbonne Paris Cité. Directeur du master gestion des entreprises – secteur sanitaire et social. Professeur invité pour animer des séminaires en prospective stratégique dans plusieurs universités (Allemagne, Colombie, France, Pologne, Roumanie, Sénégal, Tunisie, etc.). Cofondateur du groupe Vision-Prospective de l'Université de Caen Normandie (France). Président-fondateur de l'Association internationale et interdisciplinaire de la décision (A2ID). Rédacteur en chef du Journal of Social Management et rédacteur en chef associé de Social and Management Sciences Journal.

Email : alismida@aol.com

STICH, Jean-François

ICN Business School (France)

Dr. Jean-François Stich is an Assistant Professor at ICN Business School (France) and a research fellow at CEREFIGE, research lab in Management at Université de Lorraine (France). He holds a PhD in Management from Lancaster University, a Master's degree in Business Management from EDHEC Business School and an MSc in Organizational Behavior from Aston Business School. His research interests gravitate around virtual work psychology and management, covering areas such as technostress, telecommuting or cyber deviancy. He has published in Information Systems Journal, Journal of the Association for Information Systems, Information Technology & People, and New Technology, Work and Employment.

Email : jean-francois.stich@icn-artem.com

VALAX, Marc

Université de Côte d'Azur (France)

Marc VALAX est Professeur des Universités en Sciences de Gestion à l'IAE Nice Université Côte d'Azur. Ses domaines d'enseignement et de recherche s'inscrivent dans les champs de la gestion des ressources humaines, du leadership et du management international. Il est le Directeur de deux programmes Executive MBA et DBA. Il a développé trois axes de recherche centrés sur un management responsable des organisations à l'international : dans le contexte de la PME depuis son doctorat (Laboratoire TSE, Toulouse 1, 1999), il a enrichi ses modèles de régulation des tensions et de pilotage sur la dimension éthique des leaders dans les multinationales. Il s'intéresse aussi au travail collaboratif en étudiant les enjeux managériaux des modèles d'empowerment notamment en

secteur hospitalier. Ses résultats de recherche ont permis de repérer et de comparer les manquements en termes de responsabilité sociale des organisations mais aussi les outils RH nécessaires pour un processus managérial orienté vers une performance collective, durable et respectueuse.

Email : Marc.VALAX@univ-cotedazur.fr

VISEUR, Robert

Université de Mons (Belgique)

Ingénieur civil en informatique et gestion de formation, Robert Viseur est Docteur en sciences de l'ingénieur. Après avoir été Chargé d'enseignement pour la Faculté Polytechnique de Mons, il devient Chef de service de Technologies de l'Information et de la Communication au sein de la Faculté Warocqué d'Économie et de Gestion (FWEG). Au sein de l'UMONS, il a en charge des enseignements d'informatique (informatique de base, transformation numérique, bases de données, technologies et systèmes d'information, évaluation technologique des logiciels…) et de management de l'innovation auprès des étudiants en gestion, en sciences humaines et sociales ainsi qu'en sciences appliquées. Il est également Professeur invité par l'Université Saint-Louis Bruxelles pour un cours dédié au traitement des données. Ses principales recherches portent sur les stratégies open source, les modèles d'affaires open source et la gouvernance des projets libres.

Email : robert.viseur@umons.ac.be

WANNENMACHER, Delphine

Université de Lorraine (France)

Delphine Wannenmacher est maître de conférences en Sciences de Gestion à l'Université de Lorraine. Elle est membre titulaire du CEREFIGE (Centre Européen de Recherche en Économie Financière et Gestion des Entreprises) et en poste à l'IUT Nancy-Charlemagne (Département Gestion des Entreprises et des Administrations). Elle anime avec deux collègues un axe scientifique prioritaire « Health&Care » au sein du CEREFIGE et fait partie de plusieurs associations et réseaux de recherche (ARAMOS, AGRH, AGeCSO, RESSOR GE, GEM&L…). Après une thèse sur la transmission des savoir-faire de production, elle s'est intéressée au management des projets dits collaboratifs et plus précisément aux frontières de connaissances et aux moyens de les dépasser voire de les transcender. Ces questionnements sont étendus aujourd'hui aux programmes de formation interdisciplinaires, au monde des blocs opératoires et de l'hôpital public, et au domaine de l'insertion.

Email : delphine.wannenmacher@univ-lorraine.fr

YATIM, Fatima

Conservatoire Nationale des Arts et Métiers (France)

Fatima YATIM est Maître de Conférences au Conservatoire National des Arts et Métiers, au sein de l'équipe LIRSA. Ses travaux portent sur le management des organisations de santé et plus particulièrement sur les thèmes de la e-santé, engagement des patients et démocratie en santé, interventions organisationnelles. Elle a coordonné et collaboré à de nombreux projets de recherche et études en lien avec des chercheurs, des professionnels de santé et des acteurs institutionnels. Fatima Yatim est auteur et co-auteur de nombreuses publications sur : la télémédecine, la coordination des parcours de soins complexes, la coopération inter-organisationnelle entre acteurs de la santé, la cocréation de valeur avec les patients, l'expérience patient, le management des projets de recherche.

Email : fatima.yatim-daumas@lecnam.net

YUE ZHANG, Kate

American University of Paris (France)

Dr. Kate Yue Zhang is an Associate Professor of Management at the Department of Economics and Management, American University of Paris. Before moving to France, she worked as a faculty member and department chair in China and served as an independent board of director for a public company.

Her research areas include Human Resource Management, Organizational Behavior, and International Higher Education. Currently, she is particularly interested in the impact of remote work, hybrid work, and the future of work on employee identities and relations. She has designed and taught courses on Organizational Behavior, Intercultural Management, Human Resource Management, Strategic Management as well as in global MBA programs across the American, British, Chinese, and French higher education systems.

Email : kzhang@aup.edu

ZAGHMOURI, Noura

Université de Lorraine (France)

Noura Zaghmouri est maître de conférences en sciences de Gestion à l'Université de Reims Champagne-Ardenne. Elle est membre titulaire du laboratoire REGARDS (Recherches en Economie Gestion AgroRessources Durabilité Santé) et en poste à la faculté de sciences économiques sociales et de gestion. Après une thèse sur le lean healthcare et le rôle du manager de proximité, elle poursuit ses travaux de recherche sur les processus de diffusion et d'appropriation des innovations managériales au sein des organisations de santé. Elle s'intéresse également aux conditions organisationnelles favorisant la qualité de vie au travail des professionnels de santé.

Email : noura.zaghmouri@univ-lorraine.fr

ZANNAD, Hédia

NEOMA Business School (France)

Titulaire d'une Maîtrise de Psychologie, d'un Master de Recherche en Sociologie des organisations, d'un Doctorat et d'une HDR en Sciences de gestion, Hédia ZANNAD croise ces trois champs disciplinaires dans sa pédagogie -Management de projet, Humanités et Entreprise, Gestion de la diversité- comme dans ses recherches académiques. Ces dernières portent principalement sur deux champs :

- le projet (gestion par projet, projet de la Validation des Acquis de l'Expérience, les moteurs du projet en bilan de compétences, le rôle du projet dans la professionnalisation proposée par l'enseignement supérieur)
- la DDI, ou Discrimination/Diversité/Inclusion, avec les thématiques du plafonnement de carrière lié au genre et au diplôme, de la religion et des réfugiés.

Email : Hedia.ZANNAD@neoma-bs.fr

www.ripco-online.com

RIPCO

Revue Internationale de Psychosociologie et de Gestion des Comportements Organisationnels

RIPCO est la seule revue française exclusivement dédidée au comportement organisationnel

Une ligne éditoriale centrée sur lecomportement organisationnel

La ligne éditoriale de la revue est consacrée au comportement des individus et des groupes au sein des organisations. L'ambition est d'améliorer leur compréhension et leur explication. Du fait des interactions entre eux, trois niveaux d'analyse sont acceptés : le niveau individuel (micro), celui du groupe (méso) et celui de l'organisation (macro). La RIPCO publie donc des travaux de recherche théoriques ou empiriques portant sur le comportement organisationnel quels que soient le type d'organisation étudiée, les contextes et la méthodologie utilisée. Les recherches peuvent être indistinctement ancrées dans les différentes sciences sociales et humaines.

Une équipe éditoriale internationale et multidisciplinaire

Depuis 2018, la RIPCO s'est ouverte internationalement pour enrichir son équipe éditoriale, son comité scientifique, son corpus de relecteurs et, bien sûr, ses contributeurs. Les auteurs des manuscrits soumis et les évaluateurs sollicités au cours des trois dernières années sont originaires d'une trentaine de pays. Ces derniers travaillent pour 150 institutions différentes. Dans le but d'accroître encore cette visibilité internationale, la RIPCO accepte les soumissions en français ou en anglais mais, en cas d'acceptation, invite désormais systématiquement leurs auteurs à fournir une version traduite en anglais à leurs frais.

Une visibilité internationale accrue

La politique éditoriale mise en œuvre depuis 2018 a été saluée par le CNRS qui a classé la revue au rang 4 de sa liste (version 5.07/juin 2020). Cette reconnaissance s'inscrit dans la logique de celle de la FNEGE (rang 4) et HCERES (rang C) qui avait été obtenue précédemment. La RIPCO est également référencée dans CAIRN et dans plusieurs bouquets de l'agrégateur ProQuest. Le référencement dans Cairn international depuis avril 2021 devrait donner une nouvelle audience internationale aux versions anglaises des publications de la RIPCO. Afin d'anticiper les classements à venir en sciences de gestion, notamment par la FNEGE en 2025, une demande d'intégration dans la base SCOPUS (Elsevier) a été formulée.

Une revue transparente et éthique

Les avis émis depuis 2018 sur les soumissions adressées à la RIPCO reposent en premier lieu sur leur haute qualité académique. Ils sont formulés dans le respect d'une nouvelle charte éthique qui impose des normes transparentes auxquelles tous les contributeurs doivent adhérer. Elle s'inspire des pratiques des meilleures revues internationales. Elle régit également les activités éditoriales : fonctionnement du comité de rédaction et du conseil scientifique, processus de révision des manuscrits, conflits d'intérêts et impartialité, confidentialité et vie privée, accès et archivage, originalité des manuscrits, plagiat, références et droits d'auteur, rapport d'inconduite, rétractation et errata.

Une revue moderne

La gestion des manuscrits est opérée à partir d'une plate-forme électronique permettant la soumission en ligne, un processus de relecture en double aveugle, et la recherche de relecteurs à partir de mots-clés par domaines d'expertise. Elle permet également aux rédacteurs associés d'évaluer la qualité des relectures. Le site internet bilingue (français/anglais) de la revue présente, quant à lui, les résumés des publications depuis la création de la revue, mais aussi toutes les données bibliographiques utiles pour augmenter la visibilité, l'actualité de la revue, et l'explication détaillée des processus de soumission et d'évaluation.

Editions ESKA

Editions ESKA, 12 rue du quatre Septembre, 75002 Paris www.eska.fr · Directeur de la publication : Serge Kebabtchieff, email: Serge.kebabtchieff@eska.fr, tél. : +33142865566 · Rédacteur en Chef : Silvester IVANAJ, ICN Business School – Campus Artem, 86 rue du Sergent Blandan, CS 70148, 54003 Nancy Cedex, email : silvester.ivanaj@icn-artem.com, tél. : +33354502552 / +336 1123 8037 · Coordinatrices éditoriales : Marie-Emmanuelle AMARA, email : marie-emmanuelle.amara@icn-artem.comm · Secrétaire de Rédaction : Nathalie Tomachevsky · Marketing et Communication : Audrey Bisserier, email : agpaedit@eska.fr · Responsable de la Fabrication : Marise Urbano, email : agpaedit@eska.fr, tél. : +33142865565 · Périodicité : 3 numéros par an · ISSN : 2262-8401 / e-ISSN : 2430-3275.