

Appel à candidature – Projet de thèse en Sciences de Gestion / GRH

Université de Lorraine / CEREFIGE (EA3942) / I-Site Lorraine Université d'Excellence (LUE)

Titre du projet doctoral : Management des compétences, routines de production et compétence industrielle des entreprises dans les secteurs en mutation : le cas de l'industrie habillement-cuir-textile au XXIème siècle.

Financement : projet de thèse financé par l'I-Site « Lorraine Université d'Excellence » : contrat doctoral à hauteur de 1758 €/mois brut sur une durée de 36 mois + budget pour financer le travail de recherche (matériels, déplacements, participations à des colloques, acquisition de bases de données, documentation, etc.).

Direction de thèse : Benoît Grasser (Professeur en Sciences de Gestion) et Thierry Colin (Maitre de conférences HDR en Sciences de Gestion), Université de Lorraine, CEREFIGE.

Contacts : benoit.grasser@univ-lorraine.fr ; thierry.colin@univ-lorraine.fr

Démarrage : 1^{er} septembre 2019

Date limite de candidature : 28 mars 2019

Renseignements détaillés et modalités de candidature : <http://doctorat.univ-lorraine.fr/fr/les-ecoles-doctorales/sjpeg/offres-de-these/management-des-competences-routines-de-production-et>

Descriptif court du projet :

Le projet doctoral s'inscrit dans le programme D3S « Avenir du Travail » de l'I-Site Lorraine Université d'Excellence. Il s'interroge sur l'avenir du travail dans les secteurs qui doivent réinventer leurs modèles économiques, repenser leur GRH et plus précisément leurs logiques de management des compétences. Le secteur plus spécifique de l'industrie de l'habillement, du cuir et du textile a été choisi en raison à la fois de son riche passé industriel et des défis humains, technologiques et économiques auxquels il fait face aujourd'hui, liés à de nouveaux produits ou de nouveaux procédés qui révolutionnent la fabrication.

Dans ce contexte, la thèse s'appuiera sur le concept de compétence, à nouveau au cœur des débats sociaux et économiques (OECD, 2017, WTO&ILO, 2017, France Stratégie 2017)¹, en tenant compte de ses dimensions dynamiques, de son ancrage organisationnel, et de ses enjeux en termes de relation d'emploi. Il s'appuiera également sur le concept de routine organisationnelle, et en particulier sur le cadre théorique des routines dynamiques (Feldman et al., 2016 ; Feldman et Pentland, 2005), afin d'analyser la façon dont des artefacts (Friesl et al., 2017 ; D'Adderio, 2008) peuvent influencer l'évolution des routines de production. L'objectif de la thèse sera ainsi de comprendre la façon dont

¹ Les références précises figurent dans le descriptif complet, disponible à partir du lien indiqué.

le management des compétences peut agir comme un levier pour faire émerger de nouvelles routines de production (Colin et Grasser, 2017, 2018).

La méthodologie sera essentiellement de nature qualitative et il appartiendra au doctorant de fixer dans le détail le design de la recherche. A ce stade, il est envisagé une phase exploratoire d'entretiens au niveau sectoriel (association d'employeurs, OPCO, syndicats de salariés, organisme de formations...) pour comprendre les tendances à l'œuvre dans le secteur. La phase principale de la recherche consistera en une série d'études de cas (Yin, 2003). Une méthodologie longitudinale peut également être envisagée (Langley and Tsoukas, 2010), et les entretiens semi-directifs pourraient être complétés par des observations approfondies (observation systématique, observation participante, captation vidéo...) ou par des questionnaires administrés aux opérateurs et managers de proximité.

La thèse permettra de contribuer à une meilleure compréhension de l'articulation entre compétences des opérateurs et compétence de la firme. Elle contribuera également à la réflexion sur les routines dynamiques, en mettant en évidence le rôle des situations de travail et du management des compétences dans l'émergence des routines. D'un point de vue managérial, la contribution viserait à renouveler le regard sur les instruments de gestion des compétences, en insistant sur les processus d'appropriation et d'apprentissage liés à ces instruments. Au final, ce projet se conçoit aussi comme une contribution au débat sur les évolutions de la Gestion des Ressources Humaines dans un contexte de transformation du travail et de sa place dans les organisations.