

▼ Accès au(x) document(s)

Accéder au(x) document(s) :

 <https://docassas.u-paris2.fr/nuxeo/site/esupversions/0fa4e115-a2ab-4513-a4f5-3958abf61cb3>

 <https://docassascujas.u-paris2.fr/nuxeo/site/esupversions/0fa4e115-a2ab-4513-a4f5-3958abf61cb3> 

Ce document est protégé en vertu du Code de la Propriété Intellectuelle.

Modalités de diffusion de la thèse :

- **Thèse soumise à l'embargo de l'auteur : embargo illimité (communication intranet).**

▼ Informations sur les contributeurs

Auteur : [Janand \(Demary\), Anne](#)

Date de soutenance : 08-11-2013

Directeur(s) de thèse : [Voynet-Fourboul Catherine](#) - [Bournois Frank](#)

Etablissement de soutenance : [Paris 2](#)

Ecole doctorale : [École doctorale des sciences économiques et gestion, sciences de l'information et de la communication \(Paris\)](#)

▼ Informations générales

Discipline : Sciences de gestion

Classification : Gestion et organisation de l'entreprise

Mots-clés libres : Mobilité interne, Carrière, Talent, Apprentissage, Motivation intrinsèque, Relation d'emploi, Recherche qualitative, Etude de cas, France, Venus

Mots-clés :

- Personnel -- Mutations - France
- Personnel -- Motivation - France
- Grandes entreprises - France

Résumé : La mobilité interne est un outil de GRH fréquemment proposé aux cadres des grandes entreprises en France. La mobilité interne est en effet associée, tant dans la littérature économique que gestionnaire, à de nombreux enjeux. En particulier, l'exploration théorique suggère, au travers de la théorie de l'apprentissage de Bateson, de l'approche par les motivations intrinsèques développée par Thomas et de la sociologie de la traduction, que la mobilité interne permet de développer et de diffuser le talent des collaborateurs au sein de l'entreprise. A partir d'une démarche qualitative, nous avons observé la mise en place de la mobilité interne au sein de trois grandes entreprises : la Société Générale, « Venus » et EDF. La recherche montre que la mobilité interne se heurte à un certain nombre de freins qui en limitent la portée en termes de développement des talents. Dans des organisations en transition, la mobilité interne est l'objet de découplages et de logiques contradictoires qui la rendent ambiguë. Dans d'autres organisations, le nomadisme interne de carrière qui s'est développé, conformément au courant des carrières nomades, peut conduire à une perte de Sens chez les salariés et aboutir à un sentiment de mouvement brownien. Seule la mobilité chez Venus développe l'« agilité apprenante » des collaborateurs et leur motivation intrinsèque de Progrès, grâce à une philosophie managériale conférant le droit à l'erreur, mais au prix d'un investissement psychique important de la part des salariés. Ainsi, la mobilité interne apparaît comme un outil de GRH séduisant, mais complexe quant à sa mise en oeuvre dans les organisations. L'analyse inter cas conduit à mettre en avant que la mobilité interne comporte en effet une forte dimension psychique et culturelle. De ce fait, elle a une signification beaucoup plus large et plus symbolique et reflète le teneur du lien entre le salarié et l'organisation.

▼ Informations techniques

Type de contenu : Text

Format : PDF

▼ Informations complémentaires

Entrepôt d'origine : STAR : dépôt national des thèses électroniques françaises

Identifiant : 2013PA020052

Type de ressource : Thèse

