

ANGÉLIQUE VUILMET

591C, la carraire des clos

83470 SEILLONS-SOURCE-D'ARGENS

☎ 06 58 73 25 05

✉ angelique.vuilmet@gmail.com

DOCTEURE EN SCIENCES DE GESTION

AXES DE RECHERCHE

- Égalité professionnelle
- RSE
- Représentations sociales
- Outils de gestion
- Carrières

DOMAINES D'ENSEIGNEMENT

- Gestion des ressources humaines
- Management responsable des RH
- Management stratégique
- Introduction à la macroéconomie
- Méthodologie de recherche

TITRES ET DIPLOMES

- 2021** **Doctorat en sciences de gestion** (LEST UMR 7317, CNRS, Aix-Marseille Université)
Titre de la thèse : « Quels sont les apports de l'analyse du contenu et de la structure des représentations sociales pour améliorer les pratiques de GRH visant leur évolution et ainsi la réduction des inégalités professionnelles femmes-hommes. Une étude de cas exemplaire. »
Jury : M. Christophe Baret, Professeur des Universités, Aix-Marseille Université (*Directeur de thèse*)
Mme Annie Cornet, Professeure Ordinaire, Liège-Université (*Rapporteure*)
Mme Isabelle Barth, Professeure des Universités, Université de Strasbourg (*Rapporteure*)
Mme Delphine Lacaze, Professeure des Universités, Aix-Marseille Université (*Présidente du jury*)
M. Pascal Moliner, Professeur des Universités, Université de Montpellier (*Suffragant*)
- 2015** **Master 2 Recherche** - Dynamique des organisations, travail et ressources humaines (LEST, CNRS, AMU)
Mention Bien, Major de promotion
- 2006** **Master ESC** - KEDGE Marseille
Parcours Grande Ecole, en apprentissage. Spécialisation Ressources humaines /finances
- 2004** **Licence LEA, (AMU)**
Anglais, Espagnol

EXPERIENCES PROFESSIONNELLES

Cette section présente mon expérience professionnelle en deux temps, celle à l'Université, réalisée lors de ma thèse, et celle en entreprise avant ma reconversion professionnelle en 2015. S'agissant de l'Université, j'ai eu l'opportunité de m'impliquer, en plus de l'enseignement, dans des activités pédagogiques telles que la réalisation de maquettes de cours et de syllabus, l'encadrement et l'aide à l'orientation des étudiants et les surveillances d'examen notamment. S'agissant de mon expérience en entreprise, j'ai évolué dans le secteur du conseil en développement export pour lequel j'ai mené de front une activité RH (recrutement, management d'équipe), une activité commerciale (suivi d'objectifs de CA, développement d'activité en Algérie) et de conseil. J'ai par ailleurs créé de mon activité (2011-2014) qui a été très riche en apprentissage. Ayant toujours eu pour projet de devenir enseignant-chercheur en GRH, j'ai décidé en 2014 de reprendre mes études pour réaliser ce projet.

Expériences à l'Université

- 2019-2020** **ATER** Temps plein (1 an) à la Faculté d'Économie et de Gestion – Aix-Marseille Université
- 2018-2019** **ATER** Temps plein (6 mois) à la Faculté d'Économie et de Gestion – Aix-Marseille Université
- 2015-2018** **Doctorante contractuelle** en sciences de gestion avec mission d'enseignement à la FEG, Laboratoire d'Économie et de Sociologie du Travail (LEST UMR 7317, CNRS, Aix-Marseille Université)

Expériences en entreprise

- 2014** **AUSY**, Cabinet de conseil en ingénierie et hautes technologies
(6 mois) *Business Manager*
- Recrutements d'ingénieurs en informatique
 - Suivi d'objectif commercial
- 2011-2014** **LILY DELICES**, Marque d'épicerie fine
Dirigeante fondatrice
- Réalisation d'une étude de marché, d'un business plan avec recherche de financements
 - Création des recettes
 - Création des kits (packaging, charte graphique)
 - Développement commercial
- 2010-2011** **GRUPE SALVEO**, Cabinet de conseil en développement commercial et industriel export
Responsable marchés MENA (Maghreb, Moyen Orient)
- Conseil en développement sur les marchés MENA
 - Suivi d'objectif commercial sur la zone (150K€ sur l'année 2011)
 - Remise à flots de la filiale d'Alger
 - Management de l'équipe sur place : recrutements et recherche de partenaires commerciaux
 - Référencement auprès des institutionnels CCI
 - Participation qualitative aux missions de production France et MENA
- 2009-2010** **COHESIUM**, (repreneur de Novalys), conseil en développement commercial export
Commerciale PACA et Responsable production France
- Conseil en développement international
 - Suivi d'objectif commercial
 - Élaboration des propositions de collaboration & négociation
 - Responsable production France : recrutements et recherche de partenaires commerciaux
- 2005-2007** **NOVALYS**, Cabinet de conseil en développement commercial export
Chargée de prospection :
- Mise en place de procédés en vue de systématiser l'action de prospection
 - Création d'outils de suivi, de planification des actions menées sur l'année, analyse des résultats
 - Prospection téléphonique & prise de rendez-vous

Les axes de recherche principaux autour desquels s'articulent mes travaux sont l'égalité professionnelle qui entre dans le champ de la responsabilité sociétale des entreprises, la psychologie sociale et particulièrement les représentations sociales ainsi que les outils de gestion et les carrières. Convaincue de l'intérêt pour la recherche de l'interdisciplinarité, je questionne dans mes travaux l'apport que le recours à la théorie des représentations sociales développée par Moscovici (1961) et spécifiquement son approche structurale matérialisée par la théorie du noyau central d'Abric (1976) peut constituer pour les gestionnaires de ressources humaines. Ainsi, dans ma thèse je mobilise ce cadre théorique pour analyser les représentations sociales liées aux inégalités professionnelles basées sur le genre qu'ont les différents groupes sociaux concernés par les évolutions de carrières des femmes cadres et ingénieurs. Cette analyse permet alors de questionner l'adéquation et l'efficacité des mesures mises en place par rapport aux résistances des acteurs. Ma stratégie de recherche repose sur une approche qualitative via la réalisation d'analyses documentaires, d'observations non participantes et d'entretiens semi-directifs mais aussi sur une pluri-méthodologie permettant l'étude de systèmes de pensée complexes faisant appel à des outils de recueil et d'analyse développés par le champ de recherche lié à la théorie du noyau central d'Abric (1976) comme le réseau d'association de De Rosa (1995, 2003), la technique de substitution de Guimelli et Deschamps (2000), les test d'indépendance au contexte de Lo Monaco et al. (2008) et enfin l'analyse prototypique de Vergès (1992).

ARTICLES PUBLIÉS

Vuilmet A. (2021) « Égalité professionnelle : quelle efficacité des mesures volontaristes ? Analyse longitudinale de la démarche égalité d'un cas exemplaire » **n°40 de la Revue de l'Association de Gestion des Ressources Humaines – (FNEGE rang 3 – HCERES rang B)** *Cet article s'intéresse en détail à la politique égalité de notre terrain d'enquête et à l'effet dans le temps des mesures sur lesquelles elle repose (2008-2016).*

Vuilmet A., Baret C. (2021) « Vers la construction d'un instrument de prévention des inégalités de genre : une analyse des représentations sociales dans la filiale d'une multinationale du secteur de l'ingénierie » **Volume 10, n°43 de la Revue Interdisciplinaire Management, Homme & Entreprise – (FNEGE rang 3 – HCERES rang B)** *Cet article vise à présenter les apports du recours à l'analyse du contenu et de la structure des représentations sociales (Abric, 1976) en lieu et place des stéréotypes, dans l'identification des résistances des acteurs face aux politiques de gestion de l'égalité professionnelle.*

ARTICLES EN COURS DE RÉDACTION

Vuilmet A. « Gender inequalities in the workplace : Let's break the consensus » **Revue visée : Gender, Work and Organization – (FNEGE rang 3 – HCERES rang B).** *Cet article en cours de rédaction, s'appuie sur l'analyse des représentations sociales d'un cas exemplaire et de la théorie de la justification du système de Jost et Banaji (1994) afin de proposer des outils de gestion de l'égalité permettant la déconstruction du consensus « norme de genre ».*

THESE DE DOCTORAT

Vuilmet A. (2021) «Quels sont les apports de l'analyse du contenu et de la structure des représentations sociales pour améliorer les pratiques de GRH visant leur évolution et ainsi la réduction des inégalités professionnelles femmes-hommes. Une étude de cas exemplaire.»

La littérature appartenant au champ des études de genre montre que les phénomènes inégalitaires handicapant les femmes dans leurs évolutions professionnelles, observés dès le début des années 80 en France, perdurent en dépit d'un cadre légal se voulant de plus en plus coercitif, d'une demande sociale grandissante et de la multiplication des travaux en sciences de gestion préconisant des outils visant l'évolution des inégalités femmes/hommes. Alors que de nombreuses contributions de ce champ désignent les représentations sociales (RS) comme étant la source de ces phénomènes, l'unité d'analyse sur laquelle se base la majorité des préconisations en sciences de gestion est le stéréotype. Nous questionnons

ce choix et mobilisons la théorie du noyau central d'Abric afin d'étudier les apports de l'analyse du contenu et de la structure des RS pour améliorer les pratiques de GRH visant la modification de ces représentations. Pour ce faire, nous réalisons une étude de cas exemplaire afin d'étudier les mécanismes sous-jacents à l'origine de potentielles résistances émises par les acteurs. La pluri-méthodologie que nous avons mise en place, nous a permis de mettre en évidence les spécificités des RS des différents groupes impliqués dans les évolutions de carrière des femmes cadres et ingénieures, plaidant en faveur d'une approche sociologique de l'étude des RS. La mise en discussion du contenu par zone des RS (noyau et périphéries) avec les mesures prévues dans les accords égalité et leur application par les acteurs, nous a permis de réaliser une analyse fine de la pertinence de la politique égalité de notre cas, sur laquelle se basent nos préconisations managériales.

COMMUNICATIONS AVEC ACTES

Vuilmet A. (2021) « Égalité professionnelle : quelle efficacité des mesures volontaristes ? Analyse longitudinale de la démarche égalité d'un cas exemplaire » **32^{ème} congrès de l'Association francophone de Gestion des Ressources Humaines (AGRH), Paris, 13-15 octobre.** Cette communication a reçu le prix de « la meilleure communication jeune chercheur » de l'AGRH et a été publiée dans le numéro 40 de la revue de l'Association de Gestion des Ressources Humaines (FNEGE rang 3 - HCERES rang B).

Vuilmet A., Dekli Z. (2021) « Lutter contre les résistances limitant l'appropriation des outils de l'égalité professionnelle : l'apport de la théorie du noyau central d'Abric (1976). » **31^{ème} Congrès de l'Association francophone de Gestion des Ressources Humaines (AGRH), Tours, 3-5 mars.** Cette communication s'intéresse à l'apport que la théorie du noyau central (Abric, 1976) peut constituer dans l'analyse des représentations que les acteurs ont des outils de gestion lorsque les objets sont sources de représentations sociales. Analyse qui constitue un levier d'appropriation selon De Vaujany (2005).

Vuilmet A., Baret C. (2019) « Quand la GRH vient au secours de l'égalité professionnelle : plaidoyer pour l'utilisation de la théorie du noyau central d'Abric (1976) en amont de la conception des dispositifs organisationnels visant l'évolution des représentations sociales. » **30^{ème} congrès de l'Association francophone de Gestion des Ressources Humaines (AGRH), Bordeaux, 13-15 novembre.** Cette communication est une première version de l'article actuellement en cours d'évaluation à la revue RIHME. Elle présente en détail la théorie des représentations sociales de Moscovici (1961) et son approche structurale (Abric, 1976) ainsi que l'intérêt que sa mobilisation peut constituer pour les recherches sur l'égalité professionnelle.

Vuilmet A., Baret C. (2018) « Quelles pratiques de GRH pour colmater le tuyau percé ? Une analyse de l'évaporation des femmes à mesure de l'ascension hiérarchique à partir d'une étude de cas exemplaire. » **29^{ème} congrès de l'Association francophone de Gestion des Ressources Humaines (AGRH), Lyon, 29-31 octobre.** Cette communication se penche sur le phénomène du « tuyau percé » observé sur mon terrain et les pratiques que celui-ci met en œuvre pour lutter contre les inégalités professionnelles basées sur le genre. Sont présentés les premiers résultats issus de l'analyse documentaire, des séances d'observation et des 5 entretiens exploratoires.

ATELIERS DOCTORAUX

Vuilmet A., Baret C. (2018) « What HRM practices can plug the leaky pipeline? An analysis of the factors causing the evaporation of women as they move up the hierarchy, based on an exemplary case study. » **European PHD Workshop, Cornell University, NY (USA), 11-12 juin.** Ce texte, présenté lors d'un atelier doctoral organisé par l'Université de Cornell, a servi de base à la communication présentée à l'AGRH cette même année.

Vuilmet A. (2017) « Une politique d'entreprise peut-elle aller à l'encontre des modèles sociétaux d'emploi des femmes ? Du transfert des pratiques relatives à l'égalité femmes/hommes émises par la direction à leur application dans les filiales : quels écarts selon les pays ? » **Atelier doctoral organisé par le Lest pour présenter l'avancée de ses travaux.**

Vuilmet A., Baret C. (2016) « Comment les modèles sociétaux peuvent aller à l'encontre d'une politique de diversité d'une entreprise multinationale ? » **Tutorat Doctoral Grand SUD, IAE Savoie Mont Blanc, 20-21 octobre.** Le texte présenté à cet atelier doctoral soulignait la manière dont la littérature sociologique et économique fait état de l'effet des contextes sociétaux sur les politiques de diversité et des défis que cela pose aux multinationales.

VULGARISATION SCIENTIFIQUE

Vuilmet A. (2019) « Quels sont enjeux de l'égalité professionnelle femmes/hommes pour les services RH ? » Intervention au Colloque ADPSIM ayant pour thème « La discrimination en entreprise peut-elle être positive ? »

Vuilmet A. (2019) Intervention lors du festival nouv.o.monde organisé par l'association les films du Delta pour la séance sur l'égalité femmes/hommes autour du film « WORKING WOMAN » de Michal Aviad.

ACTIVITÉS PÉDAGOGIQUES

Lors de mes cinq d'années d'enseignement à l'université (437H au total), j'ai eu l'opportunité de donner des cours aussi bien dans des domaines en lien direct avec mes activités de recherche (GRH, Gestion de la diversité) que dans des domaines plus éloignés (Management stratégique, Économie). Cette diversité s'observe aussi au niveau des formats de cours puisque j'ai donné des cours magistraux et des travaux dirigés, ce qui m'a permis de mettre en place à la fois des enseignements descendants (CM), bien qu'interactifs grâce notamment au système de support d'enseignement (AMETICE) permettant la réalisation de quizz en cours mais aussi via le visionnage de vidéos comme base d'échanges organisés, ainsi que des enseignements pratiques en groupes restreints (TD) permettant de travailler sur des études de cas concrètes et de mettre en place des jeux de rôles afin que les étudiants s'immergent dans les différents métiers des spécialités enseignées (GRH, management stratégique). Enfin, j'ai eu la chance de travailler sur quatre niveaux d'enseignement : L1, L3, M1 et M2. Chaque niveau ayant ses caractéristiques propres, j'ai adapté mon approche pédagogique à celles-ci afin d'accompagner au mieux mes étudiants vers le niveau supérieur.

Mon expérience professionnelle passée a une influence certaine sur mes pratiques d'enseignement car j'ai à cœur de la partager avec mes étudiants pour les préparer à la vie active. Aussi, j'apprécie particulièrement les activités liées à leur orientation professionnelle, qu'il s'agisse d'ateliers lors de TD de projet de professionnalisation par exemple ou encore de conseils dispensés en cours sur les stratégies d'entrée sur le marché du travail, la réalisation de leurs CV ou encore les normes à connaître lors d'entretiens d'embauche. Dans un registre plus académique, j'ai eu l'occasion d'encadrer des mémoires individuels en M2 (2) et de co-encadrer des mémoires collectifs (3) en M1.

ENSEIGNEMENTS

Chargée de cours magistraux à la FEG

Intitulé du cours	Nombre d'heures	Niveau / Nombre d'étudiants	Langue	Année
Culture d'entreprise et identités professionnelles	12H / CM	L1 / 300 étudiants	FR	2017/2018
Gestion des ressources humaines	40H / CM	L3 / 90 étudiants	FR	2018/2020
Gestion de la diversité	24H / CM	M2 / 20 étudiants	FR	2018/2020
Gestion de la diversité	7H / CM	M2 / 20 étudiants - FC	FR	2018/2020
Principes de GRH	24H / CM	L1 / 300 étudiants	FR	2019/2020

Total : 107H

Chargée de travaux dirigés à la FEG

Intitulé du cours	Nombre d'heures	Niveau / Nombre d'étudiants	Langue	Année
Gestion des Ressources Humaines	72H / TD	M1 / 80 étudiants	FR	2018/2020
Projet de professionnalisation	15H/TD	M1 / 20 étudiants	FR	2019/2020
Stratégie Avancée	24H / TD	M1 / 25 étudiants	FR	2018/2020
Management des Ressources Humaines	36H / TD	L3 / 25 étudiants	FR	2016-2018
Acteurs de l'Economie	135H / TD	L1 / 150 étudiants	FR	2015-2018
Travaux encadrés	10H / TD	L1 / 10 étudiants	FR	2019-2020
Human Resources Management	12H / TD	L3 / 23 étudiants	FR	2019-2020
Diversity Management	2H / TD	L3 / 20 étudiants	GB	2016-2017
Techniques de la GRH	24H / TD	L3 / 25 étudiants	FR	2019-2020

Total : 330H

ENCADREMENT DE MÉMOIRES

2019-2020 : Co-encadrement de 3 mémoires collectifs dans le cadre du TD *Projet de professionnalisation* du M1 RH FEG AMU.

Thématiques : Handicap – Précarité des hôtesse de caisse – Gestion RH des mouvements sociaux

2018-2019 : Encadrement de 2 mémoires Master 2 GRH parcours « Talents » FEG AMU

- **Margaux DONADIO** « Analyse de l'absentéisme en centre d'appels au travers de la théorie de la régulation sociale. »
- **Abdel HALIMI** « Impact des réseaux de promotion de la diversité dans les pratiques RH des entreprises : le cas de la fondation Face Vaucluse. »

PARTICIPATION À DES JURYS

2018-2019 : Membre du Jury de soutenance des mémoires M2 Talents

ORIENTATION ET INTÉGRATION DES MASTERS

2017 : Salon des Masters à Marseille – Aide à l'orientation des étudiants de masters au sein des M2 RH

2016-2019 : Participation aux journées d'intégration master 2 GRH parcours Dynamique des organisations, travail et ressources humaines (DYORH – FEG AMU) : accompagnement d'équipes pour la réalisation de l'étude de cas d'intégration et présentation de l'association des masters et doctorants du Lest, Déclit, en tant que membre du CA.

ACTIVITES ADMINISTRATIVES ET COLLECTIVES

Qu'il s'agisse de mon expérience professionnelle dans le milieu académique ou non académique, je me suis toujours impliquée dans le travail collectif car je trouve cela riche en apprentissage et j'apprécie les relations humaines. En effet, mes fonctions d'élues au conseil de mon laboratoire de formation, de co-animatrice d'axe de recherche ainsi que mon implication dans la réflexion et la rédaction du rapport HCERES de 2016, m'ont énormément apporté sur la compréhension de mon futur métier et des dynamiques de l'environnement dans lequel il s'insère. Par ailleurs, ma participation au GRT « Diversité et Égalité professionnelle » ainsi que ma participation régulière à l'AGRH depuis 2018, me permettent de prendre part à des échanges passionnants d'un point de vue scientifique.

IMPLICATION DANS MON LABORATOIRE

- Membre titulaire élue du conseil du laboratoire en tant que représentante des doctorants (2018 - 2021)
 - Participation à 16 conseils de laboratoire
 - Pouvoir de vote pour toutes les décisions soumises à l'approbation du conseil (rattachements, candidatures CNRS, organisation de journées scientifiques, gestion et orientation du laboratoire)
 - Co-organisation et co-animation d'AG
- Co-animatrice de l'axe de recherche avec Ingrid Tucci, Mustapha El Miri et Xavier Joutard: « Construction des inégalités : Emploi, parcours et mobilité » (2017-2020)
 - Animation de l'axe (analyse des travaux, planification des actions, rapport des activités lors de la journée annuelle du laboratoire, co-animation des réunions)
 - Organisation de deux journées de recherche sur des thématiques de l'axe (2 journées d'étude)
- Participation à l'audition HCERES de l'ED372 (2017)
- Organisation et participation aux activités de laboratoire via l'association DECLIC (membre du CA 2016/2017)
 - Organisation des activités et de la restauration pour la soirée suivant les animations scientifiques de la journée du LEST 2 ans de suite (80-100 personnes)
- Participation à la préparation de l'audit HCERES du LEST (2016)
 - Écriture du volet gestion du programme de recherche pour l'Axe 2 que je co-animais

PARTICIPATION A DES SOCIETES SAVANTES

- Membre de l'AGRH (2018 - ce jour)
- Membre du GRT « Diversité et Égalité professionnelle » (2019 - ce jour)
- Membre du GRT « Recherches sensibles » (2021)
- Participation à l'organisation du 28^{ème} congrès de l'AGRH à Aix en Provence (2017)