


Jérôme LERAT PYTLAK

Chevalier dans l'ordre des palmes académiques (promotion janvier 2016)

 <i>jerome.lerat-pytlak@u-bordeaux.fr</i> 06 21 69 41 32 Né le 10/10/1966 Marié, 4 enfants	<u>FORMATION</u>
	<p>2002 Doctorat en sciences de gestion de l'Université Toulouse 1 <i>Thèse de doctorat : le passage d'une certification ISO 9001 à un management par la qualité totale</i> Mention très honorable avec félicitations du jury</p> <p>1997 DEA en sciences de gestion de l'IAE de Toulouse, Mention Bien <i>Mémoire de DEA : conséquences d'un plan d'amélioration de la qualité sur le coût d'obtention de la qualité</i></p> <p>1989 Diplôme d'ingénieur de l'Université de Technologie de Compiègne <i>Spécialité : contrôle qualité industriel</i></p> <p>Niveau C1 certifié en langue anglaise</p>

ACTIVITES PEDAGOGIQUES ET ADMINISTRATIVES

depuis 2003	<i>Maître de conférences en sciences de gestion</i> , Université de Bordeaux, IUT Cours en français/anglais à l'IUT et l'IAE, en formation initiale et continue, du niveau L1 à M2 : management stratégique, gestion de la qualité, RSE, gestion de projet à l'international.
2013-2019	<i>Responsable des stages et projets tutorés du Département Techniques de Commercialisation</i> Coordination de 600 stages dont 150 à l'international. Relations avec les entreprises.
2007-2013	<i>Directeur du Département Techniques de Commercialisation</i> Coordination/gestion de 11 formations, 30 enseignants, 100 vacataires et 600 étudiants Création de diplômes, partenariats professionnels et internationaux, gestion budgétaire.
2001-2003	<i>Attaché Temporaire d'Enseignement et de Recherche (ATER)</i> , Université Toulouse 1 Cours en comptabilité et contrôle de gestion

ACTIVITES DE RECHERCHE

Domaines : stratégie centrée sur les ressources et compétences, responsabilité sociétale (RSE) et développement durable, management de la qualité, normalisation et certifications, théorie des parties prenantes, théorie du nudge et comportements organisationnels, mesures des perceptions (dirigeants, salariés, clients).

Laboratoires :

depuis 2003	IRGO (Institut de Recherche en Gestion des Organisations), Université de Bordeaux
1997-2003	LIRHE - CNRS (Laboratoire Interdisciplinaire de recherche sur les Ressources Humaines et l'Emploi), Toulouse 1
1997-2003	LERASS (Laboratoire d'Etudes et de Recherches Appliquées en Sciences Sociales), Toulouse 3

ACTIVITES EN ENTREPRISES

1997-2000	Spie Communications , Toulouse (<i>convention CIFRE</i>) Chargé de Recherches et Adjoint à la Direction de la Qualité - Mise en place d'un ERP
1990-1996	Groupe Carnaud MetalBox (emballages métalliques pour denrées alimentaires) Chef d'exploitation de l'usine de Torfou (49) - Responsable d'un site de 80 salariés. Responsable qualité des usines de Mechelen (Belgique) puis Brive et Carpentras Ingénieur qualité au Centre Technique de Châtenay-Malabry (92)
1988-1990	Philips, Lyonnaise des Eaux, Dow Chemical : missions d' Ingénieur qualité et développement

Synthèse des travaux de recherche

Domaines de recherche et mots clés : théorie du *nudge*, RSE, management de la qualité, normalisation et certifications.

Résumé analytique des travaux :

Mes travaux se sont souvent centrés sur des problématiques liées à la stratégie et aux pratiques des entreprises dans l'anticipation et la résolution de la non qualité, des dysfonctionnements et des conflits entre les différentes parties prenantes : apport du concept de coproduction (1998), stratégie centrée sur les ressources (2002b), concept d'*accountability* (rendre compte) et démarches de développement durable (2009). D'un point de vue méthodologique, j'ai eu l'opportunité de mobiliser les techniques qualitatives (entretiens et analyses lexicographiques par exemple, 1999, 2002a) et les techniques quantitatives d'investigation (2003, 2004, 2013, 2026). La mesure des perceptions des parties prenantes de l'entreprise a toujours eu une place importante dans mes travaux : dirigeants (1999, 2002ab), salariés (2004), clients (2013).

Depuis 2015, j'ai pu être à l'initiative d'un partenariat entre l'OPPBTB¹ et l'IRGO pour des travaux de recherche-action consistant à identifier les possibilités d'application des mécanismes *nudge*² dans l'amélioration de l'efficacité des systèmes de prévention des accidents au travail (2017, 2018, 2026).

Communications et publications :

1998 : *L'apport du concept de coproduction dans les démarches de qualité totale*, Actes du colloque « Coproduction de la Qualité », 12-13 novembre, Université Toulouse 3, pp.291-296.

1999 : *Le passage d'une certification ISO 9001 à un management par la qualité totale*, Actes des 7^{èmes} Assises de la Recherche en Qualité, 8-9 décembre, Palais des Congrès de Versailles, pp.341-348.

2002a : *Management par la qualité totale (TQM) : relations entre conception de la direction et pratiques managériales au sein de l'entreprise*, Actes des XVI^{èmes} Journées des IAE « Sciences de gestion et pratiques managériales », 10-12 septembre, IAE de Paris, 14p.

2002b : *La stratégie centrée sur les ressources au service du management par la qualité totale*, Actes du XIII^{ème} Congrès de l'AGRH « Gestion des ressources humaines et stratégie », 21-23 novembre, Université de Nantes, pp.373-388.

2003 : *Quelles pratiques de certification prédisposent à l'amélioration continue ?*, Journée LRQA, 11 décembre, Ecole des Mines de Paris, 21p.

Résumé : Sur la base d'un questionnaire administré auprès de 139 entreprises certifiées et au moyen de régressions linéaires multiples, cette recherche permet de confirmer plusieurs hypothèses sur les liens entre pratiques managériales de certification et prédisposition à l'amélioration continue. Par exemple, plus la participation des opérationnels est importante et interactive lors de la démarche de certification, plus l'entreprise met en œuvre des méthodes de travail adaptées à l'amélioration continue : système documentaire réactif aux évolutions et utilisé pour améliorer les processus, participation des acteurs aux modifications et à des groupes de progrès, adéquation des moyens aux objectifs. Les résultats de la recherche confirment que la création d'une dynamique d'amélioration continue est favorisée par la mise en place de dispositifs cognitifs collectifs qui mettent en jeu les acteurs disposant d'une connaissance intime des pratiques de terrain.

2004 : *Implication et émotions au travail : une étude empirique* (avec O. Herrbach), Actes du XV^{ème} Congrès de l'AGRH « La GRH mesurée », 1-4 sept., Université du Québec à Montréal, pp.995-1007.

Résumé : De nombreuses études de psychologie ont souligné l'impact des émotions ressenties par les salariés sur leur santé mentale ou physique. De leur côté, des travaux réalisés en sciences de gestion ont montré l'effet des expériences au travail et

¹ Organisme Professionnel de Prévention du Bâtiment et des Travaux Publics.

² "Nudge : Improving Decisions about Health, Wealth, and Happiness"; R. Thaler et C. Sunstein; Yale University Press; New Haven; 2008.

de la GRH sur l'implication des salariés. L'objectif de cette recherche est de faire le lien entre ces deux champs de recherche en montrant l'existence d'une relation entre les formes d'implication des salariés et la nature et la fréquence de leurs états affectifs au travail. Elle se base sur une étude empirique réalisée auprès d'une population de 798 cadres d'entreprise.

2009 : *La contractualisation au service des démarches de développement durable* (avec A. Clapier et O. Herrbach), Actes du 6^{ème} Congrès de l'ADERSE, Pau, 12p.

Résumé : Les démarches de développement durable se multiplient dans un contexte grandissant de perte de légitimité des entreprises. Les travaux sur la légitimité organisationnelle conduisent à considérer que le processus de légitimation de ces démarches s'obtient par l'approbation des parties prenantes sur les causes défendues, les résultats obtenus et les méthodes de gouvernance mobilisées. Par ailleurs, la théorie de l'agence et le concept d'*accountability* conduisent à proposer la contractualisation avec les parties prenantes comme moyen efficace pour légitimer ces démarches. L'article présente les apports précis de la contractualisation à chaque étape d'une démarche de développement durable pour chacun des axes d'acquisition de la légitimité.

2013 : *The DNA of patronymic brands* (avec C. Viot), Actes de EMAC 42nd Annual Conference, June 4-7, Istanbul, 7p.

Résumé : Cette recherche s'intéresse aux marques patronymiques (dont le nom provient du fondateur de l'entreprise comme Dell, Nestlé ou Bic). Sur la base de ces exemples d'entreprise, une étude en trois étapes expérimentales (277 répondants) est menée afin de tester si la perception de la personnalité du fondateur éponyme influence la perception de la personnalité de la marque. Les résultats montrent que communiquer sur la personnalité du fondateur influence la perception de la marque et que ce transfert est particulièrement significatif lorsque la nature patronymique de la marque est déjà connue.

2017 : *Le nudge au service de la prévention des accidents du travail - une recherche avec l'OPPBTB*, Journée RSE, IRGO, Université de Bordeaux, 7 décembre 2017.

2018 : « Management : le nudge, un coup de pouce incitatif », *Prévention BTP*, n°221, juillet-août 2018, pp.12-16.

Résumé : Comment amener quelqu'un à avoir un comportement supposé être bon pour lui ? La démarche « Nudge » s'inscrit dans le cadre du « paternalisme libertarien », une synthèse entre la démarche paternaliste et la vision libertarienne. Elle s'appuie sur la distinction entre Vouloir et Faire et propose des mécanismes permettant de faire face aux biais dans le processus décisionnel individuel. Cette approche a été mise en place avec succès dans de nombreux domaines (santé, sécurité routière, environnement, etc.). Une revue de la littérature nous a permis d'identifier 30 mécanismes de type Nudge. Une démarche de recherche-action menée en collaboration avec l'OPPBTB³ vise à identifier les possibilités d'application et l'efficacité de ces mécanismes dans le domaine de la prévention/sécurité au travail.

2026 : « Nudges and Risk Prevention in the Construction Sector » (avec A. Clapier ; O. Herrbach et E. Lombardot), *European Management Journal*. <https://doi.org/10.1016/j.emj.2026.05.005>

Résumé : Malgré trois décennies de renforcement réglementaire, la prévention des risques professionnels reste mal mise en œuvre dans les petites et moyennes entreprises du secteur de la construction. Cet article examine comment des interventions de conception comportementale – principalement des « nudges » – peuvent renforcer de manière systématique l'engagement des dirigeants dans la planification de la prévention. Menée en collaboration avec l'OPPBTB, cette recherche-action a repensé un atelier de conseil en intégrant 19 interventions comportementales structurées autour d'une architecture hybride combinant des modifications de l'architecture des choix, des outils d'intention de mise en œuvre et des éléments de renforcement des capacités. À l'aide d'un dispositif quasi-expérimental comparant 199 entreprises non soumises et 117 entreprises soumises à des incitations, des régressions logistiques révèlent que les incitations multiplient par 3 à 4 la probabilité de mettre à jour les documents d'évaluation des risques et de formaliser les plans de prévention. Six incitations se sont révélées particulièrement efficaces et reproductibles : le recadrage, la simplification des choix, la gamification, la technique du pied dans la porte, les intentions de mise en œuvre et l'engagement public. Ces résultats offrent des principes de conception concrets aux organismes de prévention et aux décideurs politiques à la recherche d'outils comportementaux rentables pour renforcer le respect des règles de sécurité au travail. La conformité apparaît comme une réussite organisationnelle façonnée par l'architecture décisionnelle plutôt que par la seule application formelle de la réglementation.

³ Organisme Professionnel de Prévention du Bâtiment et des Travaux Publics.