

CURRICULUM VITAE ANALYTIQUE

Axelle LUTZ

Professeure assistante / Docteur en Sciences de Gestion

Née le 3 août 1990

ICN Business School (Nancy-Paris) // laboratoire CEREFIGE (Université de Lorraine)

86 rue du Sergent Blandan, 54003 Nancy | 06 28 41 01 34 | axelle.lutz@icn-artem.com

Profil synthétique

Diplôme **Doctorat en Sciences de gestion, spécialisation Ressources Humaines**, Université de Bourgogne, Franche-Comté, Dijon. Etude de la gestion des carrières en contexte transfrontalier : le cas du Rhin supérieur, sous la direction des Pr. Samuel Mercier et Pr. Marc Bollecker et du Dr. Sophie Wodociag

Enseignement 2018-2019: 6h TD (Master 1, 2 et SERFA) dans le cadre de mon doctorat
2018-2019: 11h30 TD (Ecole d'été franco-allemande Die Brücke - 2018)
2019-2020: 42h CM et 99h TD (Licences 1 à 3, Master 1 et 2) en tant qu'ATER/doctorante)
2020-2021: 54h CM et 87h TD (Licences 1 à 3, Master 1 et 2) en tant qu'ATER/docteur)
2021-2022: 150h (CM et TD) du Bachelor 1 au PGE 2 - Formations initiale et continue

Encadrement Suivi de stagiaires (2018-2019) : 2 stages de Licence 3 et 2 stages de fin d'études de Master 2
Suivi de stagiaires (2019-2020) : 11 stages de Licence 3 et 5 stages de fin d'études de Master 2
Suivi de stagiaires (2020-2021) : 9 stages de Licence 3 et 5 stages de fin d'études de Master 2

Recherche 1 chapitre d'ouvrage en français (Ouvrage collectif Atlas / AFMI - Mayrhofer, U., Amann, B., Harison, V. et Milliot, E.)
1 chapitre d'ouvrage en anglais (Ouvrage collectif Atlas / AFMI - Mayrhofer, U., Amann, B., Harison, V. et Milliot, E., publication chez Routledge)
1 article publié dans la revue de rang 3, *Management & Avenir*
3 Communications avec acte dans un congrès international (Atlas AFMI)
3 Communications avec acte dans une conférence internationale avec comité de lecture (AGRH)
2 Communications orales sans acte dans des congrès internationaux (Second international cross-cultural conférence, Florence, Italie & ARTEM OCC, Nancy, France)
5 participations à des ateliers doctoraux (avec comité de sélection - Atlas AFMI et AGRH)

Fonctions administratives

09/2021- **Responsable du MSc Management des Ressources Humaines**. ICN Business School, Nancy-Paris, laboratoire CEREFIGE, Université de Lorraine.

09/2019-08/2021 **Attachée Temporaire d'Enseignement et de Recherche (100%)**. Université de Haute-Alsace, Faculté de Sciences Economiques, Sociales et Juridiques, laboratoire CREGO, Mulhouse
Enseignement et recherche

09/2016-08/2018 **Coordinatrice de projets Interreg VA Rhin supérieur (100%)**. NovaTris - Centre de compétences transfrontalières. Université de Haute-Alsace, Mulhouse
Gestion des risques, sécurité et durabilité / Coordination de projets transfrontaliers / Travail en équipe internationale et interculturelle / Aide au montage de projet Interreg

12/2015-02/2016 **Chargée de mission Interreg VA France-Suisse**. Département de Haute-Savoie, Annecy.
Gestion de projets

06-11/2015 **Chargée de mission coopération transfrontalière**. Département de la Meuse, Bar-le-Duc
Etude du fait transfrontalier : enjeux et opportunités / Travail en équipe internationale, interculturelle

Formations

- 2017-2020 **Doctorat en Sciences de Gestion** (CREGO, Université de Haute-Alsace, Mulhouse – DGEP, Université de Bourgogne Franche-Comté, Dijon, France) – Etude de la gestion des carrières dans un contexte transfrontalier : le cas du Rhin supérieur
 Directeur : Pr. Samuel Mercier / co-directeur : Pr. Marc Bollecker / co-encadrante : Dr. Sophie Wodociag
- 2013-2015 **Master Management international, Conduite de Projets Européens**, Université de Picardie Jules Verne, Amiens. Rendu : Etude du fait transfrontalier : enjeux et opportunités
- 2010-2013 **Licence LEA anglais-allemand**. Université Lumière Lyon 2. Erasmus en Allemagne : International Business Programme / Betriebswirtschaftslehre à la Hochschule Anhalt de Bernburg
- 2008 **Baccalauréat Scientifique**, option Sciences de la Vie et de la Terre Lycée Notre-Dame de Mongré, Villefranche sur Saône (69)

Activités en matière d'enseignement

Niveau et établissement	Type de cours	Nombre d'heures	Intitulé du cours
2018-2019 : enseignement dans le cadre de mon doctorat			
SERFA, Master 2 MPAS Mulhouse	TD	4	Gestion de projets internationaux
Master 1 MICAI Université de Haute-Alsace, Mulhouse	TD	10	Langue économique français candidature
Master 2 IPII ESPE, Dijon	TD	12	Gestion de projets interculturels
Licence et Master Ecole d'été franco-allemande Die Brücke, Mulhouse	TD	11h30	Introduction Sensibilisation Interculturelle / Communication interculturelle et travail en équipe Interculturelle / Compétences interculturelles
2019-2020 : enseignement en tant qu'ATER - doctorante			
Master 1 MICAI Université de Haute-Alsace, Mulhouse	TD	10	Langue économique français candidature
Master 2 MICAI Université de Haute-Alsace, Mulhouse	TD	16	Séminaire franco-allemand
Licence 1 Gestion Université de Haute-Alsace, Mulhouse	CM TD	4 25	Introduction à la GRH
Licence 2 Gestion Université de Haute-Alsace, Mulhouse	CM	20	Management sectoriel
Licence 3 Gestion Université de Haute-Alsace, Mulhouse	CM TD	8 24	Stratégie des entreprises
Licence 3 Gestion Université de Haute-Alsace, Mulhouse	CM TD	10 20	Gestion du recrutement
Master 2 MPAS Université de Haute-Alsace, Mulhouse	TD	4	Techniques de recherche
2020-2021 : enseignement en tant qu'ATER - docteure			
Master 1 MICAI Université de Haute-Alsace, Mulhouse	TD	10	Langue économique français candidature
Master 1 EMP Université de Haute-Alsace, Mulhouse	CM TD	12 4	Management de l'innovation
Licence 1 Gestion Université de Haute-Alsace, Mulhouse	CM TD	4 25	Introduction à la GRH
Licence 2 Gestion Université de Haute-Alsace, Mulhouse	CM	20	Management sectoriel
Licence 3 Gestion Université de Haute-Alsace, Mulhouse	CM TD	8 24	Stratégie des entreprises

Licence 3 Gestion Université de Haute-Alsace, Mulhouse	CM TD	10 20	Gestion du recrutement
Master 2 MPAS/ Master 2 MP Université de Haute-Alsace, Mulhouse	TD	4	Techniques de recherche

Activités en matière d'encadrement

Stages

Niveau et établissement	Nombre d'étudiants	Nombre d'heures TD	Type d'encadrement
2018-2019 : suivi dans le cadre du doctorat			
Master 2 MICAI Université de Haute-Alsace, Mulhouse	2	2	Suivi de stage
Licence 3 Gestion Université de Haute-Alsace, Mulhouse	2	2	Suivi de stage
2019-2020 : suivi en tant qu'ATER - doctorante			
Master 2 MICAI Université de Haute-Alsace, Mulhouse	5	8	Suivi de stage
Licence 3 Gestion Université de Haute-Alsace, Mulhouse	11	22	Suivi de stage
2020-2021 : suivi en tant qu'ATER - docteur			
Master 2 MICAI Université de Haute-Alsace, Mulhouse	5	8	Suivi de stage
Licence 3 Gestion Université de Haute-Alsace, Mulhouse	9	18	Suivi de stage

Organisation et encadrement de colloque – école d'été

Nom de l'événement	Périodes	Type d'encadrement
Ecole d'été franco-allemande Die Brücke	22/08-01/09/18	Travail en équipe internationale / Logistique
1 ^{er} colloque Handicap & Autonomie – Quelles sont nos ressources pour agir sur l'inclusion, la perception de la citoyenneté de la personne ?	22/09/17	Rapporteur / Organisation des ateliers communs de recherche / Focus sur l'interculturalité
Journées NovaTris 4.17 : Osez le Rhin supérieur	4-5/04/17	Médiations des Journées / Interventions / Logistique

Organisation et encadrement dans le cadre de mon emploi de coordinatrice de projets Interreg VA Rhin Supérieur

Activités en matière de recherche

Article publié

Lutz, A., Wodociag, S. et Bollecker, M., (2018), Les trajectoires de carrière des travailleurs transfrontaliers. *Revue Management & Avenir*, N°114, p. 65-91.

Chapitres d'ouvrage

Wodociag, S., Lutz, A., et Ghislieri, C., (2017), Les compétences interculturelles au cœur des attentes du marché de l'emploi transfrontalier ? dans Les défis culturels et sociétaux du management international, coordonné par Amann B. et Jaussaud J., collection Atlas AFMI dirigée par Milliot, E., Vuibert, 289p.

Wodociag, S., Lutz, A., et Ghislieri, C., (2020), Are intercultural competences at the centre of job-market demands? dans The cultural and societal challenges of international management, Routledge, 289p (en cours de publication)

Colloques internationaux avec comité de sélection

- 01/04/2022 Lutz A., (2022), Recruitment methods used by companies in the Saint-Louis agglomeration due to their proximity to Switzerland, 4^e édition ARTEM OCC, 31.03-02.04.2022, Nancy
- 03-05/03/21 Lutz, A., (2020), Etude de la gestion des carrières en contexte transfrontaliers : le cas du Rhin supérieur, XX^e Congrès AGRH, 03-05 mars 2021, Tours
- 18-20/05/20 Lutz, A., (2020), Dispositifs de gestion des carrières des travailleurs transfrontaliers, 10^{ème} conférence annuelle Atlas AFMI, 18-20 mai 2020, Poitiers
- 13-15/11/19 Lutz, A., Wodociag, S. et Bollecker, M., (2019), Les travailleurs transfrontaliers et leur relation à la carrière, XIX^e Congrès AGRH, 13-15 novembre 2019, Bordeaux, France
- 30/08-01/09/18 Lutz, A., Wodociag, S. et Bollecker, M. (2018), Les trajectoires de carrière des travailleurs transfrontaliers. Second international cross-cultural conference – Healthier societies fostering healthy organizations: A cross-cultural perspective, Université de Florence, 30-31 août et 1^{er} septembre 2018
- 2-5/05/17 Wodociag, S., Lutz, A., et Ghislieri, C., (2017), Les compétences interculturelles au cœur des attentes du marché de l'emploi transfrontalier ? 7^e conférence Atlas AFMI, 2-5 mai 2017, Antananarivo, Madagascar

Ateliers doctoraux avec comité de sélection

- 18-20/05/20 Lutz, A., projet de thèse pour atelier doctoral, 10^e conférence Atlas AFMI, 18-20 mai 2020, Poitiers France
- 13-15/11/19 Lutz, A., projet de thèse pour atelier doctoral, XIX^e Congrès AGRH, 13-15 novembre 2019, Bordeaux, France
- 17-19/06/19 Lutz, A., projet de thèse pour atelier doctoral, 9^e conférence Atlas AFMI, 17-19 juin 2019, Fribourg, Suisse
- 29-31/10/18 Lutz, A., projet de thèse pour atelier doctoral, XXVIII^e Congrès AGRH, 29-31 octobre 2018, Lyon, France
- 21-23/05/18 Lutz, A., projet de thèse pour atelier doctoral, 8^e conférence Atlas AFMI, 21-23 mai 2018, Paris, France

Colloque sans comité de sélection

- 4-5/04/17 Wodociag, S., Lutz, A., et Ghislieri, c., (2017), Les compétences interculturelles au cœur des attentes du marché de l'emploi transfrontalier ? 4^e Journées NovaTris, 4-6 avril 2017, Mulhouse, France

Financements de recherche

Projet Compétences interculturelles et employabilité. 19 045.00€. Financement NovaTris.

- Chercheure en Sciences de Gestion

Projet Attractivité du territoire Sud Alsace. 1000 €. Co-financements ADIRA Sud Alsace et ActEco3F pour Saint-Louis Agglomération

- Chercheure en Sciences de Gestion

Annexes

Annexe A – Résumé de ma thèse

Sujet de thèse : Etude de la gestion des carrières en contexte transfrontalier : le cas du Rhin supérieur

La gestion des carrières des ressources humaines semble aujourd'hui se tourner vers l'internationalisation (Chanlat, 2007 ; Davoine et Ravasi, 2013a ; Davoine et al, 2015) pour beaucoup d'organisations. Il est désormais question de permettre à leurs employés de connaître une expérience internationale. Il s'avère néanmoins que certains travailleurs vivent une mobilité internationale quotidienne, de manière personnelle et non suite à une volonté organisationnelle, puisqu'ils traversent tous les jours la frontière pour aller travailler. Ce sont des travailleurs transfrontaliers, qui ne sont donc ni des expatriés ni des commutes internationaux.

Pourtant, on trouve peu de littérature en sciences de gestion relative à ces travailleurs et au contexte trinational dans lequel ils évoluent, en particulier dans le Rhin supérieur. Cependant, ce territoire est composé de trois pays (France, Allemagne et Suisse) qui ne partagent pas la même langue, le même système éducatif ou encore le même système économique ce qui peut créer des barrières. Or, les travailleurs transfrontaliers semblent capable d'aller au-delà et ainsi trouver un emploi dans le pays voisin et y évoluer (Brahimi, 1980 ; Krämer, 2004 ; Hamman, 2005). Ces travailleurs suivent une carrière transfrontalière et donc internationale sans qu'il s'agisse d'une expatriation. Néanmoins, en sciences de gestion, les formes de mobilité internationale alternative à l'expatriation (comme la mobilité transfrontalière par exemple) sont surtout abordées au regard de la littérature existante sur le management international, au détriment de l'approche comparative de la gestion des carrières (Cerdin et al., 2012).

Or, la gestion des ressources humaines est perçue différemment par les organisations selon les employés concernés et notamment lorsqu'il s'agit de leur carrière (Cerdin, 2004) d'autant plus que les travailleurs transfrontaliers semblent constituer une catégorie professionnelle spécifique : ils travaillent à l'international sans être des expatriés ou des commutes internationaux. Ce profil peut également avoir un impact sur leur relation au travail et, notamment, sur leur perception des attentes des organisations vers lesquelles ils décident de se tourner et donc, également, sur les attentes qu'ils peuvent avoir face à ces organisations.

Cela implique une vision modifiée de la relation d'échange entre l'employé et son organisation (Pennaforde, 2012) et donc de la carrière de ces travailleurs transfrontaliers.

À partir de ce constat, cette étude repose sur la problématique suivante : **De quelle manière la gestion des carrières transfrontalières dans le Rhin supérieur est-elle spécifique pour les différentes parties concernées ?**

Mobilisant le modèle du contrat psychologique, soit la correspondance des attentes des employeurs avec celles des employés (Pennaforde, 2012) et d'une potentielle évolution d'une promesse de carrière vers une promesse d'employabilité (Dany, 2002), nous analysons et apportons des éléments de compréhension sur les attentes des différentes parties concernées par le contrat psychologique (employés et employeurs), que nous avons ensuite élargis au marché du travail transfrontalier.

Notre positionnement épistémologique est celui du positivisme aménagé. Ce positionnement permet de discerner des connexions légitimes et raisonnablement constantes entre les faits sociaux, se trouvant dans les esprits, et la vérité du fait de la complexité de l'objet d'étude (Miles et Huberman, 1994). Notre méthodologie est triple, reposant sur trois articles différents. Chacun s'intéresse à une des attentes des parties concernées (employés, employeurs et territoire) par la gestion des carrières. Ils cherchent à répondre aux questionnements suivants :

- Quelle trajectoire de carrière suivent les travailleurs transfrontaliers français en Suisse alémanique ?
- Quelle mise en application des dispositifs de gestion des carrières suisses auprès des travailleurs transfrontaliers français ?
- Quelle adéquation peut-on appréhender entre attentes des individus et attentes du marché du travail transfrontalier, notamment en termes de compétences ?

Chaque article suit une méthodologie qualitative, mêlant, selon les articles, raisonnements abductif et inductif. Pour tous, des entretiens semi-directifs ont été menés, puis analysés.

Il ressort, ainsi, qu'une carrière réussie pour les travailleurs transfrontaliers est une carrière linéaire et verticale. En effet, les compétences sont renforcées et les activités de travail sont développées par un parcours vertical. De plus, la précarité de l'emploi influence cette carrière à trajectoire traditionnelle. Du point de vue des attentes des organisations, il apparaît qu'une mise en avant des compétences est observée ainsi que des possibilités de développement des individus. Cela est rendu possible, car la mise en place de dispositifs de formation et de développement des compétences est facilitée. En outre, l'évolution est basée sur le travail bien fait et les compétences. En Suisse, les organisations proposent à leurs employés des formations en interne et en externe pour les développer. Enfin, concernant le marché de l'emploi transfrontalier, nous avons pu observer une adéquation des attentes concernant les compétences transversales. En revanche, il perdure une diversité des représentations des compétences interculturelles ainsi que des divergences d'opinion quant à leur importance. Effectivement, un amalgame est fait entre compétences transversales et compétences interculturelles. De plus, ces dernières, lorsqu'elles sont reconnues, restent individuelles.

La gestion des carrières dans la région du Rhin supérieur semble donc également être trinationale. Les attentes des différentes parties prenantes de cette gestion se recoupent, hormis en matière de compétences interculturelles, puisqu'il y a un manque de consensus quant à leur définition (Bartel-Radic, 2014). Ce dernier fausse leur reconnaissance en tant que telle.

Annexe B - Résumé du chapitre d'ouvrage / Communication avec acte (Atlas AFMI)

Wodociag, S., Lutz, A., et Ghislieri, C., (2017), Les compétences interculturelles au cœur des attentes du marché de l'emploi transfrontalier ? dans Les défis culturels et sociétaux du management international, coordonné par Amann B. et Jaussaud J., collection Atlas AFMI dirigée par Milliot, E., Vuibert, 289p.

Les compétences interculturelles semblent fortement plébiscitées sur le marché du travail bien que leur lien avec les compétences apprises pour et au cours d'un emploi reste flou. Cette enquête qualitative, réalisée auprès de 47 acteurs du marché de l'emploi du Rhin Supérieur, examine les attentes d'un marché international, confrontant les notions de compétences transversales et compétences interculturelles. L'analyse met en évidence les difficultés à identifier et valoriser les compétences interculturelles alors qu'elles sont amplement décrites. Le collectif de travail les perçoit rarement comme des compétences stratégiques. Pourtant, c'est à elles que les individus ont recours pour gérer les affaires internationales.

Annexe C - Résumé de l'article publié à la revue Management & Avenir

Lutz, A., Wodociag, S. et Bollecker, M., (2018), Les trajectoires de carrière des travailleurs transfrontaliers. *Revue Management & Avenir*, N°114, p. 65-91.

Dans la Région du Rhin supérieur, beaucoup de français traversent la frontière suisse pour y trouver un emploi. Or, peu de recherches sur la gestion des carrières de ces individus ont été menées. L'enquête qualitative sur laquelle repose cet article, mobilisant le cadre théorique de Dahan et Dufour (2012) et réalisée auprès de 45 travailleurs transfrontaliers, permet de mieux appréhender la vision de la carrière qu'ils réalisent en Suisse alémanique, les éléments de succès qu'ils y associent et la trajectoire qu'ils décident de poursuivre.

Annexe D - Résumé de la communication avec acte et comité de sélection (Congrès AGRH)

Lutz, A., (2020), Dispositifs de gestion des carrières des travailleurs transfrontaliers, 10ème conférence annuelle Atlas AFMI, 18-20 mai 2020, Poitiers

La région du Rhin supérieur connaît un flux important de travailleurs français qui traversent quotidiennement la frontière suisse pour se rendre sur leur lieu de travail. Cependant, peu de recherches sur la gestion des carrières de ces individus par les organisations suisses ont été effectuées. L'enquête qualitative sur laquelle repose cet article, mobilisant le cadre théorique de Baruch et Peiperl (2000) et réalisée auprès de 20 organisations suisses embauchant des travailleurs transfrontaliers français, permet de comprendre quelles pratiques de gestion sont mises en place au sein de ces organisations et quelle est leur application auprès des travailleurs transfrontaliers français.