

RÉSUMÉS

L'INTÉGRATION DES NOUVEAUX ARRIVANTS : UN DISPOSITIF RH DE LUTTE CONTRE L'OBSOLESCENCE DES COMPÉTENCES ? ENSEIGNEMENTS TIRÉS DU CAS DE SNCF RÉSEAU

Jean-François GARCIA

Laboratoire Métis
EM Normandie

Samuel GRANDVAL

NIMEC
Normandie Université, UNIHAVRE, Faculté des
Affaires Internationales

Nathalie MONTARGOT

Laboratoire CEREGE (EA1722)
La Rochelle Business School – Excelia Group

Ewan OIRY

Département d'Organisation et Ressources Humaines
École des Sciences de la Gestion
Université du Québec à Montréal

Résumé : Cet article montre comment un dispositif d'intégration des nouveaux arrivants permet de lutter contre l'obsolescence des compétences. Alors que la littérature s'intéresse principalement au développement des compétences, notre article analyse les facteurs de leur obsolescence et les moyens d'y remédier. L'étude du cas d'un établissement du Groupe SNCF nous permet d'identifier les compétences devenues obsolètes et les facteurs organisationnels et RH qui ont produit cette dynamique. Nos données montrent également qu'un dispositif d'intégration permet de considérer les nouveaux arrivants comme les acteurs d'une nouvelle stratégie organisationnelle qui les légitime dans un rôle d'agent de diffusion du savoir. Nos résultats montrent enfin que la diversité des profils (âges, expériences, traits de personnalité, etc.) représente un facteur crucial pour la lutte contre l'obsolescence des compétences parce qu'elle permet le développement d'une « *learning agility* » favorisant le co-engagement et la co-responsabilité. Notre article enrichit la littérature en identifiant l'intégration comme un levier RH stratégique de lutte contre l'obsolescence des compétences.

Mots-clés : Intégration des nouveaux arrivants, Obsolescence des compétences, Diversité des profils.

L'INFLUENCE AMBIVALENTES DES RELATIONS AFFINITAIRES SUR LE BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL : LE CAS DES CADRES

Laura D'HONT

ISG Lab
ISG Business School - Paris

Résumé : Alors que les liens affinitaires au travail sont généralement positivement associés au bien-être au travail, notre recherche vise à mieux comprendre l'influence ambiguë de ces relations. À partir d'une étude qualitative basée sur la réalisation de vingt entretiens compréhensifs auprès de cadres, nous identifions des dynamiques affinitaires amélioratrices et des dynamiques affinitaires détérioratrices de bien-être au travail. Notre recherche envisage ainsi de contribuer à la fois à la littérature sur les conditions d'émergence du bien-être au travail et sur les travaux du courant des *workplace friendships* portant sur les conséquences des relations affinitaires au travail.

Mots-clés : Bien-être au travail, Relations affinitaires au travail, Tensions de rôle, Ambivalence.

SOUTIEN ORGANISATIONNEL PERÇU, IMPLICATION ORGANISATIONNELLE ET SATISFACTION AU TRAVAIL : EFFETS SUR L'ABSENTÉISME MALADIE DANS LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

Fatéma SAFY-GODINEAU

Centre de Recherche d'Etudes en Gestion (CREG – MET EA4580) / Chaire OPTIMA
IAE Pau-Bayonne
Ecole Universitaire de Management

Amar FALL

Centre de Recherche d'Etudes en Gestion (CREG – MET EA4580) / Chaire OPTIMA
IAE Pau-Bayonne
Ecole Universitaire de Management

David CARASSUS

Centre de Recherche d'Etudes en Gestion (CREG – MET EA4580) / Chaire OPTIMA
IAE Pau-Bayonne
Ecole Universitaire de Management

Résumé : Notre étude cherche à déterminer l'influence respective du soutien organisationnel perçu, des trois

composantes de l’implication organisationnelle, et de la satisfaction au travail sur l’absentéisme-maladie des agents de la fonction publique territoriale. Les résultats de la recherche, issus d’un échantillon de 942 agents territoriaux, montrent les conditions dans lesquelles l’absentéisme-maladie des agents territoriaux est le plus probable. Ainsi, une faible perception du soutien organisationnel, une forte implication organisationnelle calculée, de même qu’une implication organisationnelle affective combinée à une faible satisfaction au travail, apparaissent comme des déterminants potentiels de l’absentéisme-maladie. Notre recherche suggère que l’absentéisme-maladie des agents territoriaux est à la fois le résultat de leur désaffection envers leur

organisation et de l’émergence d’attitudes négatives basées sur des calculs opportunistes. De plus, notre recherche met en évidence l’importance du soutien organisationnel perçu comme levier potentiel de la lutte contre l’absentéisme-maladie. Elle apporte également des contributions majeures qui permettent d’attirer l’attention des managers publics locaux sur la nécessité de créer les conditions favorables au maintien simultané de l’implication organisationnelle affective et de la satisfaction au travail pour lutter contre l’absentéisme-maladie.

Mots-clés : Absentéisme-maladie, Soutien organisationnel perçu, Implication organisationnelle, Satisfaction au travail, Nouvelle gestion publique.

ABSTRACTS

NEWCOMERS ONBOARDING: AN HR TOOL THAT COPE WITH OBSOLESCENCE OF COMPETENCES? THINGS LEARNED FROM SNCF RÉSEAU

Jean-François GARCIA

Laboratoire Métis
EM Normandie

Samuel GRANDVAL

NIMEC
Normandie Université, UNIHAVRE, Faculté des
Affaires Internationales

Nathalie MONTARGOT

Laboratoire CEREGE (EA1722)
La Rochelle Business School – Excelia Group

Ewan OIRY

Département d'Organisation et Ressources Humaines
École des Sciences de la Gestion
Université du Québec à Montréal

Abstract: This article shows how onboarding of newcomers helps to cope with obsolescence of competences. While the literature focuses primarily on competences development, our article analyzes the factors that produce their obsolescence and ways to cope with them. The case study of an establishment of the SNCF Group allows us to identify the competences that have become obsolete and the organizational and HR factors that produced this dynamic. Our data also show that onboarding of newcomers allows to consider newcomers as the actors of a new organizational strategy that legitimizes them as a knowledge dissemination agents. Our results also show that the diversity of profiles (ages, experiences, personality traits, etc.) is a crucial factor for the renewal of competences because it allows the development of a “*learning agility*” promoting co-engagement and co-responsibility. Our article enriches the literature by identifying onboarding as a new strategic HR lever to cope with competences’ obsolescence.

Keywords: Onboarding of newcomers, Obsolescence of competences, Diversity of profiles.

THE AMBIVALENT INFLUENCE OF WORKPLACE FRIENDSHIPS ON WELL-BEING AT WORK: THE CASE OF MANAGERS

Laura D'HONT

ISG Lab
ISG Business School - Paris

Abstract: While workplace friendships are generally positively associated with well-being at work, our research aims to better understand the ambivalent influence of these relationships. Based on a qualitative study (twenty comprehensive interviews conducted with managers), we identify different social dynamics that explain the positive and negative influence of workplace friendships on well-being at work. Our research thus aims to contribute to both the literature on the emergence of well-being at work and the studies of the effects of workplace friendships.

Keywords: Well-being at work, Workplace friendships, Role conflicts, Ambivalence.

PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT, ORGANIZATIONAL COMMITMENT AND JOB SATISFACTION: EFFECTS ON SICKNESS ABSENTEEISM IN THE LOCAL PUBLIC SECTOR

Fatéma SAFY-GODINEAU

Centre de Recherche d'Etudes en Gestion (CREG – MET EA4580) / Chaire OPTIMA
IAE Pau-Bayonne
Ecole Universitaire de Management

Amar FALL

Centre de Recherche d'Etudes en Gestion (CREG – MET EA4580) / Chaire OPTIMA
IAE Pau-Bayonne
Ecole Universitaire de Management

David CARASSUS

Centre de Recherche d'Etudes en Gestion (CREG – MET EA4580) / Chaire OPTIMA
IAE Pau-Bayonne
Ecole Universitaire de Management

Abstract: Our study examines the respective influence of perceived organizational support, the three components of organizational commitment, and work satisfaction on local public organization employees' sickness absenteeism. The research results, based on a sample of 942 local public organization employees, show the conditions under which their sickness absenteeism is more likely to occur. Thus, a low perception of organizational support, a high calculated organizational commitment, as well as an affective organizational commitment combined with low work satisfaction, are identified as potential determinants of sickness absenteeism. Our research suggests that local public organization employees'

sickness absenteeism is the consequence of their organizational disenchantment and their opportunistic attitude. Moreover, our research emphasizes the importance of organizational support as a potential motivator to reduce sickness absenteeism. The research's main contributions draw the attention of local public managers on the necessity of a supportive workplace that promotes affective organizational commitment and work satisfaction to reduce sickness related absenteeism.

Keywords: Sickness Absenteeism, Perceived organizational support, Organizational commitment, Work satisfaction, New public management.

ABONNEZ-VOUS À GESTION des RESSOURCES HUMAINES

Conditions d'abonnement 2020

	Individuel	Institutions
• FRANCE	<input type="checkbox"/> 116 €	<input type="checkbox"/> 145 €
• ÉTRANGER	<input type="checkbox"/> 139 €	<input type="checkbox"/> 175 €

BULLETIN D'ABONNEMENT

à retourner aux Éditions ESKA,
12, rue du Quatre-Septembre, 75002 Paris - Tél. : 01 42 86 56 00 - Fax : 01 42 60 45 35

Nom et Prénom

Adresse

.....

Code Postal Ville Pays

Je désire m'abonner à la revue de Gestion des Ressources Humaines pour l'année 2020

Nombre d'abonnements Ci-joint la somme de € à l'ordre des Éditions ESKA.

(Une facture vous sera retournée comme justificatif de votre paiement).