

# RÉSUMÉS

## LES ATTITUDES À L'ÉGARD DE LA CARRIÈRE : UNE TYPOLOGIE EXPLICATIVE DES DISPOSITIONS ÉVALUATIVES DES SALARIES

**Sébastien MAINHAGU**

CREGO  
Université de Haute-Alsace  
34 rue du Grillenbreit  
BP 50568  
68 008 Colmar Cedex

**Résumé :** La mobilité professionnelle est un enjeu important pour les dirigeants pour accroître l'adaptation des entreprises à leur environnement. De nombreuses recherches portent sur ce sujet, mais les outils conceptuels sont l'objet de critiques. Dans cette contribution, nous proposons le concept d'attitude à l'égard de la carrière. Nous le définissons comme une disposition évaluative favorable ou défavorable à un type de projet et de parcours professionnels, incluant la mobilité et la stabilité. L'attitude à l'égard de la carrière se développe grâce à une activité cognitive et émotive d'évaluation des expériences passées et du projet de vie, réalisée par les salariés. Elle intègre des informations sur le contenu de leur travail, qui servent à construire leur identité. Nous justifions ce concept en traitant des informations recueillies dans trois entités d'une association du secteur social. Quatre types d'attitudes à l'égard de la carrière sont déduits : indépendance, authenticité, honorabilité et stabilité. Nous expliquons cette typologie par trois déterminants : les conditions de travail et d'emploi, le projet professionnel et la reconnaissance. Nous proposons enfin plusieurs enchainements d'attitudes à l'égard de la carrière, dépassant les limites du modèle des étapes de Super.

**Mots-clés :** attitudes à l'égard de la carrière, identification, mobilités physique et psychologique.

## CONDUIRE UN DIAGNOSTIC PARTAGÉ EN CONTEXTE INTER-ORGANISATIONNEL : ENSEIGNEMENTS THÉORIQUES ET PRATIQUES

**Valéry MICHAUX**

NEOMA Business School  
Reims campus  
59, rue Pierre Taittinger, BP 302  
51061 Reims Cedex – France  
Christian DEFELIX  
CERAG  
Univ. Grenoble Alpes  
Institute of Engineering Univ. Grenoble Alpes  
IAE BP 47 38040 Grenoble Cedex 9 – France

**Résumé :** Les diagnostics partagés entre des organisations situées sur un même territoire visent à décloisonner, créer des synergies et développer des solutions inter-organisationnelles pour des objectifs d'intérêt général. Leur usage est courant dans de nombreux domaines : santé, emploi, formation, reclassement, innovation, gestion territoriale des ressources humaines... Pourtant, la littérature académique est quasi-muette dès lors que l'on cherche à comprendre les facteurs de succès et d'échec de ce type de démarches participatives rendues complexes par le nombre d'organisations différentes concernées. En mobilisant des grilles d'analyse issues du management des organisations, cet article propose un double balisage théorique et empirique qui permet de mieux définir ces démarches, d'en déconstruire les ingrédients et d'en comprendre les déterminants. Il attire l'attention également des praticiens sur quelques points de vigilance.

**Mots-clés :** diagnostic, projets inter-organisationnels, problématisation entre parties prenantes, consensus médiation, traduction, santé/emploi/handicap.

---

## **LES EFFETS DE LA CHARGE DE TRAVAIL ET DU PLAFONNEMENT DE CARRIÈRE SUR LES TROIS DIMENSIONS DE L'IMPLICATION ORGANISATIONNELLE DES CADRES**

**SINDA MHIRI**

Chercheur associé au GRM de l'Université Côte d'Azur (IAE de Nice)  
Avenue de la Promenade, Zone touristique  
1057, Gammarth, Tunisie

**Résumé :** Cet article met en relation trois concepts s'inscrivant parmi les plus grandes préoccupations des dirigeants des ressources humaines à savoir, la charge de travail, le plafonnement de carrière et l'implication organisationnelle. Une étude quantitative auprès de 1134 cadres affiliés à la Confédération Française

de l'Encadrement – Confédération Générale des Cadres (CFE-CGC), nous a permis, en recourant à la modélisation par les équations structurelles, de procéder à une vérification statistique des hypothèses et une validation du modèle de recherche à travers une Analyse Factorielle Exploratoire et une Analyse Factorielle Confirmatoire. Les résultats montrent une corrélation positive entre d'une part la charge de travail et le plafonnement de carrière et d'autre part, la dimension calculée de l'implication organisationnelle. Il existe aussi une corrélation négative entre ces deux variables et l'implication organisationnelle normative. La dimension affective de l'implication n'a de lien significatif (positif) qu'avec le plafonnement de carrière.

**Mots-clés :** charge de travail, plafonnement de carrière, implication organisationnelle, cadres.

# ABSTRACT

## ATTITUDES TOWARDS CAREER: AN EXPLICATIVE TYPOLOGY OF EVALUATIVE DISPOSITIONS FOR EMPLOYEE

**Sébastien MAINHAGU**  
CREGO  
Université de Haute-Alsace  
34 rue du Grillenbreit  
BP 50568  
68008 Colmar Cedex

**Abstract :** Professional mobility is an important issue for managers to increase companies' adaptation to their environment. There has been a lot of research on this subject, but the conceptual tools have been subject to criticism. In this paper, we propose the concept of attitude towards a career. We define it as an evaluating disposition for employees that is favorable (or unfavourable) to a type of professional project and trajectory, including occupational mobility and stability. An employees attitude towards his/her career is developed through the cognitive and emotive evaluation activity about their past experiences and their life project, which includes information about the content of their work that is used to build their identity. We justify this concept by treating information collected in three social sector entities. Four types of career attitudes are deduced: independence, authenticity, honorability and stability. We also explain this typology by identifying three determining factors: employment and work conditions, professional project and recognition. Finally, we propose several sequences of attitudes towards a career, exceeding the limits of the Super career stage model.

**Keywords :** attitudes towards career, identification at work, physical and psychological mobility.

## CONDUCTING A JOINT INTER- ORGANIZATIONAL DIAGNOSIS: THEORETICAL AND PRACTICAL INSIGHTS

**Valéry MICHAUX**  
NEOMA Business School  
Reims campus  
59, rue Pierre Taittinger, BP 302  
51061 Reims Cedex – France

**Christian DEFELIX**  
CERAG  
Univ. Grenoble Alpes  
Institute of Engineering Univ. Grenoble Alpes  
IAE BP 47 38040 Grenoble Cedex 9 – France

**Abstract :** The notion of joint or shared diagnosis involves diverse organizations in the same local area aiming to de-compartmentalise, create synergies, and build joint inter-organisational solutions to address local general interest issues. Joint diagnosis is used in many fields: health, unemployment, education, innovation, territorial human resources management... Nevertheless, the academic literature is silent about the factors leading to the success or failure of this type of complex participatory approach involving a large number of diverse organizations. Using an analytical approach developed from the organization management field, this article proposes a theoretical and empirical framework to define such practices, to analyse their components, and to understand their determinants. It also warns managers about a number of important points to bear in mind.

**Keywords :** diagnosis, inter-organizational projects, stakeholders problematisation, consensus, mediation, translation, health/employment/handicap

---

## THE EFFECTS OF WORKLOAD AND CAREER CAPPING ON THE THREE-DIMENSIONAL ORGANIZATIONAL COMMITMENT AMONG MANAGERS

**Sinda MHIRI**

Chercheur associé au GRM de l'Université Côte d'Azur (IAE de Nice)  
Avenue de la Promenade, Zone touristique  
1057, Gammarth, Tunisie

**Abstract :** This article relates three concepts that are among the most important concerns of human resources managers: workload, career capping and organizational commitment. A quantitative survey of 1134 managers affiliated to the French Confederation

of Management – General Confederation of Managers has allowed us, using structural equation modeling, to conduct a statistical hypothesis testing and validation of the research model through Exploratory Factor Analysis and Confirmatory Factor Analysis. The results revealed a positive correlation between on the one hand workload and career capping and, on the other hand, the calculated dimension of organizational commitment. There is also a negative correlation between these two variables and organizational normative commitment. The emotional dimension has a significant positive link only with the career capping.

**Keywords :** overload, cap career, organizational commitment, managers.