

# RÉSUMÉS

## SOUVENIRS, SOUVENIRS : UNE ÉTUDE DE LA RELATION BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL RÉTROSPECTIF – BIEN-ÊTRE ACTUEL

**Franck BIETRY**

Université de Caen / IAE / NIMEC EA 969 / Caen

**Jordane CREUSIER**

Université du littoral / Département Eco-Gestion  
LEM UMR 9221 / Dunkerque

**Séverine LEMARIE-QUILLERIER**

Université de Caen / IAE / NIMEC EA 969 / Caen

**Résumé :** Parce qu'il semble paré de vertus qui profitent à l'organisation comme au salarié, les conditions de développement du bien-être constituent une question de recherche importante pour la GRH. La théorie du va-et-vient affirme à ce sujet que le bien-être général revient inexorablement à son niveau de départ en dépit des événements susceptibles de le faire fluctuer temporairement. Ce point de consigne ainsi que le délai de retour relèveraient d'une prédisposition personnelle. Ce résultat incite à penser que les efforts managériaux sont inutiles. L'ambition de cet article est de compléter cette théorie à deux niveaux : cette hypothèse générale est testée dans la sphère restreinte du travail en adoptant la perspective du temps psychologique plutôt que chronologique. Les données empiriques collectées auprès de 374 salariés révèlent qu'un phénomène de va-et-vient peut aussi être détecté à l'occasion d'un changement d'emploi. Un lien significatif est en effet observé entre le souvenir de bien-être dans le précédent poste et le ressenti actuel. Toutefois, l'amélioration du contrat de travail et celle du statut hiérarchique repoussent significativement le retour au point de consigne contrairement à l'augmentation de salaire. Ces résultats inédits montrent au niveau théorique l'importance de la prise en compte du fonctionnement de la mémoire du salarié à l'heure du nomadisme de carrière. Au plan managérial, ils débouchent sur des préconisations d'action en matière d'accompagnement de carrière.

**Mots-clés :** Bien-être au travail, Effet « va-et-vient », Point de consigne, Souvenir, Temps psychologique.

## VIOLENCE PSYCHOLOGIQUE, IMPLICATION ORGANISATIONNELLE ET TRANSFERT DES CONNAISSANCES : LE CAS DES SENIORS

**Laurent GIRAUD**

Université Toulouse 1 Capitole  
Toulouse School of Management – TSM Research (UMR CNRS 5303)  
Chercheur associé à la Chaire ESSEC du changement

**Mourad CHOUKI**

La ROCHELLE BUSINESS SCHOOL – Excelia Group  
CRIIM – Centre de Recherche en Intelligence et Innovation Managériales

**Soufyane FRIMOUSSE**

IAE de Corse  
UMR Lisa  
Chercheur associé à la Chaire ESSEC du changement

**Kais GANNOUNI**

Institut des Hautes Etudes Commerciales de Carthage  
Université de Carthage

**Résumé :** L'objectif de cette recherche est d'étudier les effets de la violence psychologique sur le transfert des connaissances à travers l'implication organisationnelle, en particulier chez les seniors.

Un modèle d'équations structurelles a permis de tester nos hypothèses sur des données récoltées auprès de 270 salariés bancaires travaillant en Tunisie. Nos résultats confirment que la violence psychologique (dimension santé) affecte négativement le transfert des connaissances via l'implication organisationnelle (affective et normative). Pour les seniors, l'impact de la violence psychologique est plus fort et l'effet sur le transfert des connaissances s'exerce seulement à travers l'implication normative.

Nos résultats complètent les modèles de gestion des connaissances existants en confirmant la pertinence d'y inclure l'implication organisationnelle et la violence psychologique. Afin d'améliorer le transfert des connaissances, les managers sont invités à nourrir l'implication et à réduire la violence psychologique dans leur organisation.

**Mots-clés :** Transfert des connaissances, Violence psychologique, Implication organisationnelle, Seniors.

# L'INFLUENCE DU SYSTÈME DE GOUVERNANCE SUR L'INTÉGRATION DES CRITÈRES DE RESPONSABILITÉ SOCIÉTALE DE L'ENTREPRISE DANS LA RÉMUNÉRATION VARIABLE DES DIRIGEANTS DES SOCIÉTÉS DE L'INDICE BOURSIER SBF 120

**Mohamed KHENISSI**

Université Grenoble Alpes – IUT2 de Grenoble  
Centre D'Études et de Recherches Appliquées à la  
Gestion (CERAG)  
Grenoble

**Vanessa SERRET**

Université Bretagne-Sud - Faculté de Droit, des Sciences  
économiques et de Gestion  
Laboratoire d'Economie et de Gestion de l'Ouest  
Vannes

**Souhir KHEMIR**

FSESJ – Campus Fonderie  
Mulhouse

**Résumé :** L'étude vise à identifier les facteurs de gouvernance expliquant la prise en compte des critères de responsabilité sociétale de l'entreprise (RSE) dans la rémunération variable des dirigeants. À partir d'un échantillon de sociétés cotées de l'indice boursier français SBF 120 sur une période de cinq ans, comprise entre 2012 et 2016, l'analyse empirique met en évidence l'influence positive du comité de RSE dans l'entreprise. L'actionnariat institutionnel a également un impact positif. La taille et la performance boursière modèrent les relations testées.

**Mots-clés :** Rémunération des dirigeants d'entreprise, Responsabilité sociétale de l'entreprise, Gouvernance partenariale, Comité de RSE, Actionnaire institutionnel.

**ABONNEZ-VOUS**

À G<sup>ESTION</sup> des R<sup>ESSOURCES</sup> H<sup>UMAINES</sup>

*Conditions d'abonnement 2019*

	<i>Individuel</i>	<i>Institutions</i>
• FRANCE .....	116 €	145 €
• ÉTRANGER .....	139 €	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 **2019**

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

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

# ABSTRACTS

## DO YOU REMEMBER? A STUDY OF THE RELATION BETWEEN RETROSPECTIVE WELL-BEING AND CURRENT WELLBEING

**Franck BIETRY**

Université de Caen / IAE / NIMEC EA 969 / Caen

**Jordane CREUSIER**

Université du littoral  
Département Eco-Gestion  
LEM UMR 9221  
Dunkerque

**Séverine LEMARIE-QUILLERIER**

Université de Caen / IAE / NIMEC EA 969 / Caen

**Abstract:** Wellbeing at work seems to have many virtues that benefit both the organization and the employee. Consequently, identifying conditions for its development are an important research issue for HRM. The theory of treadmill effect suggests in this regard that the general well-being returns inexorably to a set point despite temporal fluctuations due to episodic events. This set point and the return period would be personal predispositions. This result suggests that managerial efforts are useless. The aim of this research is to enrich this theory: we test its general hypothesis in the restricted area of work by adopting the perspective of psychological rather than chronological time. Empirical data collected from 374 employees reveal that a back-and-forth phenomenon exists following a job change. The current well-being is linked significantly to the recollection of well-being in the previous job. Contrary to the salary increase, the improvement of the work contract or of the hierarchical status significantly delay the return to the set point. These evidences reveal the importance of taking into account the functioning of employee's memory at the time of boundaryless career. At the managerial level, they lead to recommendations for career support.

**Keywords:** Recollection, Set point, Subjective time, Treadmill effect, Wellbeing at work.

## PSYCHOLOGICAL VIOLENCE, ORGANIZATIONAL COMMITMENT AND KNOWLEDGE TRANSFER: THE CASE OF THE SENIORS

**Laurent GIRAUD**

Université Toulouse 1 Capitole  
Toulouse School of Management – TSM Research (UMR CNRS 5303)  
Chercheur associé à la Chaire ESSEC du changement

**Mourad CHOUKI**

La ROCHELLE BUSINESS SCHOOL – Excelia Group  
CRIIM – Centre de Recherche en Intelligence et Innovation Managériales

**Soufyane FRIMOUSSE**

IAE de Corse  
UMR Lisa  
Chercheur associé à la Chaire ESSEC du changement

**Kais GANNOUNI**

Institut des Hautes Etudes Commerciales de Carthage  
Université de Carthage

**Abstract:** The objective of this research is to study the effect of psychological violence on knowledge transfer through organizational commitment, particularly for the seniors.

Structural Equation Modelling has enabled the testing of our hypotheses on data collected from 270 bank employees working in Tunisia. Our results confirm that psychological violence (the health dimension) negatively affects knowledge transfer through (affective and normative) organizational commitment. For seniors, the impact of psychological violence is stronger and the effect on knowledge transfer only operates through normative commitment.

Our results complete the existing models of knowledge management by confirming the relevance of including organizational commitment and psychological violence. In order to enhance knowledge transfer, managers are invited to feed commitment and to reduce psychological violence in their organization.

**Keywords:** Knowledge transfer, Psychological violence, Organizational commitment, Seniors.

---

**THE INFLUENCE OF THE GOVERNANCE  
SYSTEM ON THE INTEGRATION OF  
CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY  
CRITERIA INTO THE VARIABLE  
COMPENSATION OF THE CEOs' OF  
COMPANIES IN THE SBF 120 STOCK MARKET  
INDEX**

**Mohamed KHENISSI**

Université Grenoble Alpes – IUT2 de Grenoble  
Centre D'Études et de Recherches Appliquées à la  
Gestion (CERAG)  
Grenoble

**Vanessa SERRET**

Université Bretagne-Sud - Faculté de Droit, des Sciences  
économiques et de Gestion  
Laboratoire d'Economie et de Gestion de l'Ouest  
Vannes

**Souhir KHEMIR**

FSESJ – Campus Fonderie  
Mulhouse

**Abstract:** The study aims to identify the governance factors explaining the consideration of corporate social responsibility (CSR) criteria in CEOs' variable compensation. From a sample of companies listed on the SBF 120 French stock market index over a period of five years, between 2012 and 2016, the empirical analysis highlights the positive influence of the CSR committee in the company. Institutional ownership also has a positive impact. Size and stock market performance moderate the relationships tested.

**Keywords:** CEOs' compensation, Corporate social responsibility, Stakeholder governance, CSR committee, Institutional shareholder.