

RÉSUMÉS

DÉCOUPLAGE ET EFFETS INTRINSÈQUES DU LEAN MANAGEMENT SUR LA SATISFACTION AU TRAVAIL, LA SANTÉ ET LA DÉPRESSION. UNE APPROCHE PAR LES MÉTHODES MIXTES

Grégor BOUVILLE

Université Paris-Dauphine, PSL Research University
CNRS, UMR [7088], DRM, [Management et Organisation]

Céline SCHMIDT

Université de Rennes 1, Centre d'Economie et de Management
CREM, UMR – CNRS 6211
Université de Rennes 1
IUT de Rennes - Département GEA

Résumé : La littérature analyse les effets du *lean management* sur la satisfaction au travail et la santé en termes de découplage ou d'effets intrinsèques. Cependant, ces études donnent une compréhension partielle du phénomène en considérant ces deux effets séparément tout en n'expliquant pas les processus qui sous-tendent ces effets. Le but de cet article est de prendre en considération ces deux propositions concurrentes dans la littérature et d'en préciser leurs effets. Le choix d'une approche par les méthodes mixtes permet d'articuler une étude qualitative (une étude de cas) avec une étude quantitative (à l'aide d'une analyse statistique basée sur l'enquête nationale SUMER 2016-2017 auprès de 26 494 employés). Nous montrons que des effets sur la satisfaction au travail et la santé résultent à la fois d'un effet de découplage et d'effets intrinsèques du *lean*. La première contribution de cet article est de prendre en considération le *lean* comme un ensemble de principes organisationnels, de caractéristiques dans l'organisation du travail, et d'outils de gestion construits autour d'une logique de rationalisation (*lean bundle*, *lean groupe*). Cette clarification théorique permet de mettre en lumière la manière dont le découplage entre le *lean* théorique et son application peut être associé à l'insatisfaction au travail et aux problèmes de santé des salariés. Une deuxième contribution consiste à identifier et préciser un effet intrinsèquement négatif du *lean bundle* sur la santé des salariés via une intensification du travail. De plus, nous constatons qu'un des principes de base du *lean* – le « juste-à-temps » –, ainsi que deux caractéristiques d'organisation du travail – la standardisation du travail

et le management de la qualité – peuvent être associés à des problèmes de santé et de dépression.

Mots-clés : *lean management*, *lean groupé*, santé, satisfaction au travail, découplage, bien-être, dépression, méthodes de recherche mixtes.

L'INFLUENCE DE LA COMMUNICATION INTERNE D'ENTREPRISE SUR L'ENGAGEMENT DES SALARIÉS AU TRAVAIL : LES APPORTS DE L'ENQUÊTE REONSE 2011

Cécile CÉZANNE

Université Côte d'Azur
GREDEG-CNRS
Sophia Antipolis

Sabrina LOUFRANI-FEDIDA

Université Côte d'Azur
IAE Nice, GRM
Pôle Universitaire Saint-Jean d'Angély

Philippe LUU

Université Côte d'Azur
GRM
Pôle Universitaire Saint-Jean d'Angély
Nice

Laurence SAGLIETTO

Université Côte d'Azur
GREDEG-CNRS
Sophia Antipolis

Résumé : Cet article vise à mieux comprendre l'influence de la communication interne d'entreprise, à travers ses pratiques de diffusion, consultation et de participation, sur l'engagement des salariés au travail. Pour ce faire, nous avons eu recours aux données de l'enquête REONSE 2010-2011 réalisée dans la période récente de crise économique et sociale. À partir d'un échantillon de 11 334 salariés de 3 642 établissements français du secteur marchand non agricole, nos résultats montrent une influence positive de la communication interne d'entreprise sur l'engagement des salariés au travail, du point de vue de leur satisfaction au travail, comme du point de vue de leur adhésion

aux objectifs de l'entreprise. Nos résultats mettent également en évidence que les pratiques participatives de communication interne sont des leviers du management de l'engagement des salariés au travail. Dès lors, nous recommandons aux dirigeants, DRH, responsables de la communication interne et managers, tout d'abord, d'adopter une communication interne participative et centrée sur les personnes ; ensuite, de renouveler la politique traditionnelle instrumentale de la communication interne en ne la pensant plus de manière isolée et suffisante mais systématiquement combinée à des pratiques interactionnistes et notamment participatives.

Mots-clés : engagement des salariés au travail, communication interne d'entreprise, satisfaction au travail, adhésion aux objectifs de l'entreprise, enquête REONSE 2011.

ANTÉCÉDENTS ET CONSÉQUENCES DE L'INSÉCURITÉ PROFESSIONNELLE DANS UN CONTEXTE DE RÉFORME INSTITUTIONNELLE : LE CAS DES RESPONSABLES FORMATION

François GRIMA

Université Paris Est Créteil

IRG

Olivier BRUNEL

Université Lyon 3

UJML3

IAE Lyon

Magellan

Ludovic TAPHANEL

IGS-RH, Paris

LISPE

Résumé : cette étude propose un modèle renouvelé d'antécédents et de conséquences de l'insécurité professionnelle basé sur une étude quantitative portant sur 276 Responsables de Formation en France. En se centrant sur la théorie de la conservation des ressources, les résultats de notre analyse semblent démontrer que la personnalité proactive influence négativement le sentiment d'insécurité professionnelle, se révélant ainsi être une ressource pour l'individu dans des contextes de changement. Cette étude corrobore les études précédentes quant au lien positif entre l'insécurité professionnelle perçue et l'intention de quitter l'emploi pour les individus. Cet impact positif semble par ailleurs s'exercer aussi entre l'insécurité professionnelle et l'intention de quitter la profession plus globalement. Enfin, les résultats révèlent un effet modérateur des alternatives d'emploi perçues par l'individu sur l'ensemble des relations du modèle. Nos résultats démontrent que l'attitude de carrière sans frontière semble positivement liée à l'insécurité professionnelle dans des contextes où l'individu perçoit de nombreuses alternatives d'emplois. L'ensemble de ces résultats permet d'affiner la compréhension de l'insécurité professionnelle, phénomène de plus en plus répandu au sein des organisations.

Mots-clés : insécurité professionnelle, proactivité, attitudes de carrière sans frontière, intention de quitter l'emploi, Responsable Formation.

ABSTRACTS

DECOUPLING AND ESSENTIAL EFFECTS OF LEAN MANAGEMENT ON JOB SATISFACTION, HEALTH AND DEPRESSION. A MIXED METHODS APPROACH

Grégor BOUVILLE

Université Paris-Dauphine, PSL Research University
CNRS, UMR [7088], DRM, [Management et Organisation]

Céline SCHMIDT

Université de Rennes 1, Centre d'Economie et de Management
CREM, UMR – CNRS 6211
Université de Rennes 1
IUT de Rennes - Département GEA

Abstract: The literature has analyzed the effects of lean management on job satisfaction and health in terms of decoupling or essential effects. However, these studies give a partial understanding of the phenomenon considering these two effects separately, and do not yet explain how and which lean characteristics influence employees' job satisfaction or health. The purpose of this article is to study these two competing claims. We used a mixed methods strategy to contribute to this stream of research combining both qualitative (a case study) and quantitative (statistical analysis based on the 2016-2017 national French SUMER survey on 26,494 employees) studies. We showed that employees' job satisfaction and health result from both lean decoupling and essential effects. We contributed to lean literature in clarifying the theoretical definition of lean management considered as a bundle, which involved identifying a distinctive coherent combination of lean characteristics in terms of organizational principles, work organization and management tools built around rationalization logic. The first empirical contribution was to shed light on the way lean decoupling could be associated with employees' job dissatisfaction and health problems. Our second contribution was to identify a negative essential effect of a lean bundle on work health and general health through work intensification. Moreover, we found that the core lean just-in-time principle and both core work organization characteristics – work standardization and quality management – are associated with health and depression problems.

Keywords: lean production, lean management, lean bundle, job satisfaction, health, decoupling, well-being, depression, mixed methods.

THE INFLUENCE OF INTERNAL CORPORATE COMMUNICATION ON EMPLOYEE ENGAGEMENT AT WORK: CONTRIBUTIONS FROM THE FRENCH 2011 REONSE SURVEY

Cécile CÉZANNE

Université Côte d'Azur
GREDEG-CNRS
Sophia Antipolis

Sabrina LOUFRANI-FEDIDA

Université Côte d'Azur
IAE Nice, GRM
Pôle Universitaire Saint-Jean d'Angély

Philippe LUU

Université Côte d'Azur
GRM
Pôle Universitaire Saint-Jean d'Angély
Nice

Laurence SAGLIETTO

Université Côte d'Azur
GREDEG-CNRS
Sophia Antipolis

Abstract: This article aims to better understand the influence of internal corporate communication, through its practices of dissemination, consultation and participation, on employee engagement at work. To do this, we used data from the 2010-2011 REONSE survey conducted during the recent period of economic and social crisis. Based on a sample of 11 334 employees from 3 642 French establishments in the non-farm business sector, our results show a positive influence of internal corporate communication on employee engagement at work, both in terms of job satisfaction and adherence to the corporate objectives. Our results also highlight that participative practices of internal communication are levers for managing employee engagement at work. Hence we recommend that directors, HR managers, internal communication managers and unit managers,

first of all, adopt a participative and people-centered internal communication; secondly, renew the traditional instrumental policy of internal communication by no longer thinking of it in an isolated and sufficient way but systematically combined with interactionist and in particular participative practices.

Keywords: employee engagement at work, internal corporate communication, job satisfaction, adherence to the corporate objectives, 2011 REPONSE survey.

ANTECEDENTS AND CONSEQUENCES OF JOB INSECURITY IN A CONTEXT OF INSTITUTIONAL REFORM: THE CASE OF THE FRENCH TRAINING MANAGERS

François GRIMA

Université Paris Est Créteil
IRG

Olivier BRUNEL

Université Lyon 3
UJML3
IAE Lyon
Magellan

Ludovic TAPHANEL

IGS-RH, Paris
LISPE

Abstract: This study proposes a renewed model of antecedents and consequences of professional insecurity based on a quantitative study of 276 Training Managers in France. Based on the theory of resource conservation, the results of our analysis seem to show that the proactive personality has a negative relationship with the feeling of job insecurity, thus proving to be a resource for the individual in contexts of change. In addition, our study corroborates previous studies on the positive link between perceived job insecurity and intention to leave. This positive relationship also appears between job insecurity and intention to leave the profession more broadly. Finally, our study reveals a significant moderating effect of the perceived job alternatives on the model's relationships as a whole. Our results show that the boundaryless career orientation seems positively related to job insecurity in contexts where individuals perceive many job opportunities. All of these results help to refine the understanding of job insecurity, a phenomenon that is becoming increasingly prevalent in organizations.

Keywords: job insecurity, proactivity, boundaryless career orientation, intention to leave, Training Managers.

ABONNEZ-VOUS

À GESTION des RESSOURCES HUMAINES

Conditions d'abonnement 2019

	Individuel	Institutions
• 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).