

RÉSUMÉS

ACTION DE L'ENTREPRISE DANS LA LUTTE CONTRE LE RÉCHAUFFEMENT CLIMATIQUE : EFFETS SUR L'IDENTIFICATION ORGANISATIONNELLE ET L'ENGAGEMENT ORGANISATIONNEL DES SALARIÉS

Marie Schill

Université Reims Champagne Ardenne
Laboratoire REGARDS

Laëtitia Lethielleux

Université Reims Champagne Ardenne
Laboratoire REGARDS

Delphine Godefroit-Winkel

Université de Toulouse, Toulouse Business School

Monique Combes-Joret

Université Reims Champagne Ardenne
Laboratoire REGARDS

Ces dernières années, les entreprises témoignent d'un intérêt grandissant pour les préoccupations environnementales, dont le réchauffement climatique, s'exprimant à travers leur Responsabilité Sociale de l'Entreprise. La présente recherche prend une perspective originale à ce sujet, celle des salariés. Elle explore les effets de l'action de l'entreprise dans la lutte contre le réchauffement climatique sur l'identification organisationnelle et l'engagement organisationnel des salariés. Sur la base d'un échantillon de 310 salariés, les analyses par équations structurelles mettent en évidence l'existence d'un effet indirect de la perception de l'action de l'organisation sur l'engagement affectif du salarié via l'identification organisationnelle. Les résultats sont discutés et des implications managériales sont proposées.

Mots-clés : réchauffement climatique, salariés, identification organisationnelle, engagement affectif, équations structurelles.

EST-CE QUE LE LEAN MANAGEMENT EST UNE DÉMARCHE D'APPRENTISSAGE ORGANISATIONNEL ? – L'IMPACT DE L'AMÉLIORATION CONTINUE

Arnaud Stimec

ARENES UMR 6051 et LEMNA EA 4272
IEP de Rennes – Campus de Caen

Malgré une diffusion considérable et souvent satisfaisante sur le plan productif, les approches de types lean management éprouvent des difficultés au niveau des ressources humaines : implication, santé au travail, satisfaction des salariés. Il est possible de distinguer deux grandes manières d'appliquer le lean : le lean outil ou le lean système, reposant sur des principes. Selon la littérature managériale spécialisée, le lean système est censé créer une dynamique d'apprentissage organisationnel. Explorer cette assertion comme une hypothèse, c'est considérer une place plus déterminante du management des ressources humaines en gestion de production, où il est plutôt question, dans une sphère techno centrée, d'optimisation et de productivité. À travers 10 études de cas et 380 salariés entendus en entretiens, nous cherchons à explorer cette assertion et les conditions associées en procédant selon une méthode de recherche mixte.

Mots-clés : amélioration continue, kaizen, participation, lean management, apprentissage organisationnel.

LE DON AU CŒUR DE LA CONSTRUCTION D'UNE GRH PARTAGÉE EN PME

Ludivine Adla

Centre de Recherche IAE Lyon Magellan

Université Lyon 3

Virginie Gallego-Roquelaure

Centre de Recherche IAE Lyon Magellan

Université Lyon 3

Dans la continuité des travaux de Psychogios *et al.* (2016), cet article propose une nouvelle forme de

GRH construite conjointement par le dirigeant et les salariés en contexte de PME. Notre analyse théorique intègre la littérature sur la GRH en PME et la théorie maussienne du don/contre-don. Une étude longitudinale et rétrospective menée auprès d'une PME du secteur de l'Économie Sociale et Solidaire aboutit à la construction d'une modélisation processuelle d'une GRH partagée révélant les étapes du don : le don initial du dirigeant, l'adonnement des salariés et le contre-don attendu.

Mots-clés : GRH partagée, PME, don.

ABSTRACTS

THE ACTION OF THE COMPANY IN THE FIGHT AGAINST CLIMATE CHANGE: EFFECTS ON EMPLOYEES' ORGANIZATIONAL IDENTIFICATION AND ORGANIZATIONAL ENGAGEMENT

Marie Schill

Université Reims Champagne Ardenne
Laboratoire REGARDS

Laëtitia Lethielleux

Université Reims Champagne Ardenne
Laboratoire REGARDS

Delphine Godefroit-Winkel

Université de Toulouse, Toulouse Business School

Monique Combes-Joret

Université Reims Champagne Ardenne
Laboratoire REGARDS

In recent years, there has been increasing interest among managers in environmental and climate issues, as expressed through their Corporate Social Responsibility. The present research focuses on employees' perspectives on these issues. We explore the effects of managerial actions to combat climate change on organizational identification and organizational engagement. Based on a sample of 310 employees, our structural equation modeling analysis highlights an indirect effect of the action perception on employee's affective engagement through organizational identification. We further discuss our results and propose managerial implications.

Keywords : climate change, employees, organizational identification, affective engagement, structural equations modelling.

IS LEAN MANAGEMENT AN ORGANIZATIONAL LEARNING ENABLER: THE IMPACT OF CONTINUOUS IMPROVEMENT

Arnaud Stimec

ARENES UMR 6051 et LEMNA EA 4272
IEP de Rennes – Campus de Caen

Despite a strong diffusion and often satisfactory productive results, lean management approaches face difficulties at the human resources level: implication, occupational health, employees satisfaction. Two types of implementation may be observed: lean as a set of tools or systemic lean as a set of principles. According to lean promoters, systemic lean should favor organizational learning. Considering this hypothesis may lead to recognize a central place to human resource management in production management, whereas, through a technical focus, it is rather about productivity and optimization. Based on 10 case studies and 380 workers interviewed, we try to assess this assertion and its conditions with a mixed research method.

Keywords : continuous improvement, kaizen, participation, lean management, organizational learning.

THE GIFT AS HIGHLIGHT OF THE BUILDING OF A SHARED HRM IN SME

Ludivine Adla

Centre de Recherche IAE Lyon Magellan
Université Lyon 3

Virginie Gallego-Roquelaure

Centre de Recherche IAE Lyon Magellan
Université Lyon 3

In the continuity of Psychogios *et al.* (2016), this article proposes a new form of HRM in SMEs built

jointly by the own-manager and the employees. Our analysis integrates the literature on HRM in SMEs and the Mauss's approach of gift exchange theory. A longitudinal and retrospective study carried out within an SME from the sector of the social and solidarity economy leads to the construction of a process modeling a shared HRM revealing the steps of the gift: the initial gift of the owner-managers, the mobilisation of employees and the expected counter-gifts.

Keywords: Shared HRM, SME, gift.