

# RÉSUMÉS

## **MOBILISATION DES PROCESSUS RH PAR LES MANAGERS POUR DÉPLOYER LE MANAGEMENT RESPONSABLE : LE CAS DU GROUPE LA POSTE**

**Christelle HAVARD**

CEREN, EA 7477

Burgundy School of Business

Université Bourgogne Franche-Comté, Dijon

**Marc INGHAM**

CEREN, EA 7477

Burgundy School of Business

Université Bourgogne Franche-Comté, Dijon

Cet article vise à montrer l'importance des processus ressources humaines (RH) dans le déploiement de la responsabilité sociale des entreprises, et en particulier dans l'adoption d'un management responsable par l'encadrement. Il s'attache à saisir comment la ligne managériale mobilise ces processus RH dans l'exercice du management responsable en s'appuyant sur une enquête menée auprès du Groupe La Poste. L'étude révèle l'importance accordée par les managers du Groupe à certains processus RH (management de la performance, incitation, formation, communication) mais aussi à certaines dimensions informelles telles que l'exemplarité ou les valeurs pour déployer des pratiques managériales responsables. Elle montre également certains écarts entre les attentes des managers et la mobilisation de ces processus RH. Elle contribue ainsi à conforter certains résultats de la littérature sur l'importance des processus RH dans le développement de la responsabilité sociale et environnementale et à les compléter en apportant un éclairage managérial.

**Mots-clés :** Management responsable, processus RH, managers.

## **L'EFFET D'INTERACTION DES PRIMES CONTINGENTES ET DE LA MOTIVATION AUTONOME SUR LA PERFORMANCE DANS LA TÂCHE, CONTEXTUELLE ET ADAPTATIVE**

**Claude ROUSSILLON SOYER**

TSM-Research, UMR 5303 CNRS

Université Toulouse 1 Capitole

**Patrice ROUSSEL**

TSM-Research, UMR 5303 CNRS

Université Toulouse 1 Capitole

**Audrey CHARBONNIER-VOIRIN**

INSEEC Business School – Bordeaux

**Kathleen BENTEIN**

École des Sciences de la Gestion

Université du Québec à Montréal (ESG-UQAM), Canada

**David B. BALKIN**

Leeds School of Business

University of Colorado, USA

Cet article, en mobilisant la théorie de l'auto-détermination, a pour objectif d'évaluer les effets modérateurs des primes contingentes individuelles sur la relation entre la motivation autonome et la performance au travail. Les résultats de l'étude, sur un échantillon de salariés d'une coopérative vinicole (N=135), montrent que la motivation autonome est positivement reliée à la performance dans la tâche, contextuelle et adaptative. Cette étude supporte également l'hypothèse que les primes individuelles modèrent positivement la relation entre la motivation autonome et les différentes facettes de la performance. Nous pouvons observer que c'est le niveau individuel de motivation autonome qui va déterminer l'effet bénéfique, ou au contraire dégradant, des primes individuelles sur la performance individuelle.

**Mots-clés :** Rémunération, primes, théorie de l'autodétermination, motivation autonome, performance dans la tâche, performance contextuelle, performance adaptative.



---

## RECENTRER L'ÉVALUATION INDIVIDUELLE AUTOUR DE L'ACTIVITÉ PROFESSIONNELLE : UNE OPPORTUNITÉ POUR EXPLORER LE POUVOIR D'AGIR

**Jocelyne YALENIOS**

HuManiS (EA 7308)

EM Strasbourg

Université de Strasbourg

Les pratiques d'évaluation individuelle de la performance au travers des entretiens individuels constituent un thème de recherche particulièrement étudié à travers le temps notamment dans la littérature académique nord-américaine qui les relie au management de la performance (Iqbal *et al.*, 2015). Pourtant, aucune étude n'a cherché à explorer l'importance de l'entretien formel individuel dans la

dynamique du pouvoir d'agir (Clot, 2008) Notre étude propose donc d'explorer l'influence d'un échange centré sur l'activité professionnelle lors de l'entretien formel individuel sur la dynamique du pouvoir d'agir et de mieux comprendre les mécanismes à l'œuvre dans ce processus. Sur la base d'une étude qualitative menée dans le secteur public, auprès de 25 dyades évaluateurs et évalués, l'analyse montre le potentiel d'un échange centré sur l'activité professionnelle lors de l'entretien individuel d'évaluation sur l'engagement personnel dans une activité professionnelle porteuse de sens et sur l'articulation à la performance collective au travail.

**Mots-clés :** Evaluation individuelle, entretien individuel, pouvoir d'agir, performance au travail, activité professionnelle.



---

# ABSTRACTS

## **MANAGERS' MOBILIZATION OF HR PROCESSES TO DEPLOY RESPONSIBLE MANAGEMENT: THE CASE OF GROUPE LA POSTE ?**

**Christelle HAVARD**

CEREN, EA 7477

Burgundy School of Business

Université Bourgogne Franche-Comté, Dijon

**Marc INGHAM**

CEREN, EA 7477

Burgundy School of Business

Université Bourgogne Franche-Comté, Dijon

This article aims to show the importance of Human Resource (HR) processes in the deployment of corporate social responsibility, in particular in the adoption of a responsible management. It focuses on the extent to which operational managers mobilize these HR processes in their responsible management. The study, led at Group La Poste, reveals the prior importance that managers place on HR processes (performance management, incentives, training, communication) but also on informal dimensions such as exemplarity and values to deploy responsible managerial practices. It also shows some gaps between managers' expectations and their mobilization of these HR processes. It confirms some research concerning the influence of HR processes in developing CSR and sustainable development and completes them by highlighting managerial practices.

**Keywords:** Responsible Management, HR processes, manager.

## **THE INTERACTION EFFECT OF CONTINGENT REWARDS AND AUTONOMOUS MOTIVATION ON TASK, CONTEXTUAL, AND ADAPTATIVE PERFORMANCE**

**Claude ROUSSILLON SOYER**

TSM-Research, UMR 5303 CNRS

Université Toulouse 1 Capitole

**Patrice ROUSSEL**

TSM-Research, UMR 5303 CNRS

Université Toulouse 1 Capitole

**Audrey CHARBONNIER-VOIRIN**

INSEEC Business School – Bordeaux

**Kathleen BENTEIN**

École des Sciences de la Gestion

Université du Québec à Montréal (ESG-UQAM), Canada

**David B. BALKIN**

Leeds School of Business

University of Colorado, USA

The aim of this article, based on the Self-Determination Theory, is to evaluate the moderating effect of individual contingent rewards on the relationship between autonomous motivation and job performance. The results of the study of a sample of employees at a wine cooperative (N=135), show that autonomous motivation is positively related to task, contextual and adaptive performance. This study also supports the hypothesis that individual performance contingent rewards positively moderate the relationship between autonomous motivation and the different facets of performance. We observe that it is the individual level of autonomous motivation that determines the boosting or degrading effect of individual rewards on individual performance.

**Keywords:** Compensation, rewards, self-determination theory, autonomous motivation, task performance, contextual performance, adaptive performance.



---

## **PUTTING BACK PROFESSIONAL ACTIVITY INTO INDIVIDUAL PERFORMANCE APPRAISAL: AN OPPORTUNITY TO EXPLORE POWER TO ACT**

**Jocelyne YALENIOS**

HuManiS (EA 7308)

EM Strasbourg

There has been a great deal of performance appraisal (PA) research (Iqbal *et al.*, 2015), but little has been directed toward understanding power to act dynamism (Clot, 2008) in this process and investigating effects on work performance. This research aims to explore the role of PA interview focused

on professional activity in power to act dynamism. Based on a qualitative research in the public sector and interviews with a sample of 25 dyads appraiser-appraisee, this paper aims to deeper understand the influence of PA interviews on the expression and recognition of power to act (Clot, 2008). Focusing on professional activity and dynamism of power to act during the formal interviews, seems to influence personal work engagement and to improve collective work performance.

**Keywords:** Performance appraisal, appraisal interviews, work performance, power to act, professional activity.

