

RÉSUMÉS

NORMES SOCIALES DE GENRE ET INÉGALITÉ PROFESSIONNELLE : QUELLE INFLUENCE DU SENTIMENT DE CULPABILITÉ DES FEMMES ?

Gwénaëlle POILPOT-ROCABOY

ICNRS, CREM - UMR 6211

IGR-IAE Rennes

Univ Rennes

11 rue Jean Macé

CS 70803

35708 Rennes Cedex 7

Bénédicte BERTHE

LEGO EA2652

Université Bretagne Sud

DSEG, campus de Tohannic

BP 573

56017 Vannes Cedex

Christopher CHAN

School of Human Resource Management

York University

4700 Keele Street, Toronto, Ontario, M3J 1P3, Canada

Résumé : Notre étude analyse l'influence des normes sociales de genre et notamment l'attente sociale d'être une « bonne mère » et une « bonne ménagère » sur l'inégalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Nous appuyant sur la littérature, nous présentons un modèle qui teste les liens entre les normes sociales de genre associées aux domaines familial et domestique, le sentiment de culpabilité des femmes et la régulation de leurs comportements au travail (baisse du temps de travail, refus d'une promotion, refus d'une mobilité géographique favorable pour la carrière, limitation des ambitions professionnelles).

Une méthodologie quantitative et l'analyse de 326 questionnaires de femmes actives révèlent que si les normes sociales de « bonne mère » et de « bonne ménagère » n'ont pas d'effets directs sur les comportements des femmes au travail, elles les impactent indirectement via le sentiment de culpabilité qu'elles génèrent. Ainsi, le rôle médiateur du sentiment de culpabilité dans la relation entre les normes sociales féminines liées aux domaines familial et domestique

et la régulation de leurs comportements relatifs à leurs choix de carrière est ici révélé.

Mots-clés : Norme sociale de genre, sentiment de culpabilité, carrière des femmes, inégalité professionnelle.

L'ENGAGEMENT DURABLE DES PARTIES PRENANTES DANS UNE DÉMARCHE DE GRH

Sabrina LOUFRANI-FEDIDA

IAE Nice, GRM

Université Côte d'Azur

Pôle Universitaire Saint-Jean d'Angély

24 avenue des Diabls Bleus

06357 Nice

Eve SAINT-GERMES

ISEM, GREDEG, CNRS

Université Côte d'Azur

Pôle Universitaire Saint-Jean d'Angély

24 avenue des Diabls Bleus

06357 Nice

Résumé : L'objectif de cet article est de mieux comprendre comment se construit l'engagement durable des parties prenantes dans une démarche de GRH territoriale. Notre étude empirique porte sur la démarche de GTEC mise en œuvre par le cluster technologique de Sophia Antipolis. Grâce à la théorie de l'acteur-réseau, notre recherche révèle les mécanismes d'engagement qui font que les acteurs deviennent des parties prenantes engagées durablement dans une telle démarche : la capacité des parties prenantes à (re)problématiser rapidement et dans plusieurs directions le projet initial ; des dispositifs d'intéressement solides et réguliers, véhiculés par une plateforme numérique et une communication multicanal active ; un enrôlement de type intensif, maintenant les rôles préexistants pour une meilleure résistance aux processus de contre-enrôlement et pour une acceptabilité sociale des conséquences relationnelles des dispositifs ; un management polyphonique porté par un duo de traducteurs, transformés en « boundary spanners » (le chef de projet et la plateforme numérique). Ces mécanismes peuvent être considérés comme autant de facteurs clés de réussite à l'engagement durable

des parties prenantes dans une démarche de GRH territoriale.

Mots-clés : GRH territoriale (GRH-T), gestion territoriale des emplois et des compétences (GTEC), parties prenantes, engagement durable, théorie de l'acteur-réseau.

QUELS EFFETS DES MESURES D'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE, EN FONCTION DE LEUR DIFFICULTÉ D'APPROPRIATION ? UNE ÉTUDE DE CAS

Clotilde CORON

GREGOR (EA 2474)

IAE Paris

Université Paris 1 Panthéon-Sorbonne

8bis rue de la Croix Jarry

75013 Paris

Résumé : Les entreprises ont de nombreuses obligations légales sur l'égalité dans les salaires ou l'accès aux responsabilités. Pourtant, les inégalités persistent. La perspective appropriative des outils de gestion nous offre une première piste de compréhension de ce paradoxe en soulignant qu'une mesure définie par l'entreprise et nécessitant un travail d'appropriation par les acteurs locaux pourra faire l'objet de détournements, de modifications. Dans notre travail, qui repose sur une étude de cas, nous cherchons à lier la notion d'appropriation à l'évaluation quantifiée des effets. Nous définissons des hypothèses testables empiriquement et quantitativement sur les effets des mesures prises par l'entreprise à partir de la perspective appropriative et d'une étude qualitative. Nous montrons ainsi que, dans le cas étudié, plus les mesures nécessitent un travail d'appropriation important, moins elles ont d'effets quantifiés sur l'égalité dans les salaires ou l'accès aux responsabilités.

Mots-clés : perspective appropriative des outils de gestion, égalité professionnelle, effets des politiques RH.

ABSTRACTS

FEMALE SOCIAL NORMS AND PROFESSIONAL INEQUALITY: WHAT INFLUENCE DOES PARENTAL GUILT PLAY?

Gwénaëlle POILPOT-ROCABOY

CNRS, CREM – UMR 6211

IGR-IAE Rennes

Univ Rennes

11 rue Jean Macé

CS 70803

35708 Rennes Cedex 7

Bénédicte BERTHE

LEGO EA2652

Université Bretagne Sud

DSEG, campus de Tohannic

BP 573

56017 Vannes Cedex

Christopher CHAN

School of Human Resource Management

York University

4700 Keele Street, Toronto, Ontario, M3J 1P3, Canada

Abstract: This study investigated the relationships between feminine social norms (especially maternal roles and being a good housewife), parental guilt and self regulatory behavior at work. We also analyzed the mediating roles of parental guilt in these relationships. Based on a survey of 326 women professionals in France, these two norms are positively and significantly related to parental guilt, but they are not directly related to self regulatory behavior. Parental guilt is significantly and positively related to self regulatory behavior, and it significantly mediated the relationships between these norms and self regulatory behavior at work. The theoretical and practical implications of these findings are discussed.

Keywords: Feminine social norms, parental guilt, careers of women professionals, professional inequality.

SUSTAINABLE STAKEHOLDER ENGAGEMENT IN A TERRITORIAL HRM APPROACH: THE CASE OF SOPHIA ANTIPOLIS TECHNOLOGY CLUSTER

Sabrina LOUFRANI-FEDIDA

IAE Nice, GRM

Université Côte d'Azur

Pôle Universitaire Saint-Jean d'Angély

24 avenue des Diablos Bleus

06357 Nice

Eve SAINT-GERMES

ISEM, GREDEG, CNRS

Université Côte d'Azur

Pôle Universitaire Saint-Jean d'Angély

24 avenue des Diablos Bleus

06357 Nice

Abstract: The purpose of this article is to better understand how the sustainable engagement of stakeholders is built in a territorial HRM approach. Our empirical study focuses on the territorial HRM approach implemented by the Sophia Antipolis technology cluster. Thanks to the actor-network theory, our research reveals the mechanisms of engagement that make actors become stakeholders, engaged durably in this approach: the capacity of stakeholders to (re)problematize quickly and in several directions the initial project; solid and regular incentive devices, driven by a digital platform and an active multichannel communication; an intensive enrollment, maintaining pre-existing roles for better resistance to counter-enrollment processes and for social acceptability of the relational consequences of devices; a polyphonic management carried by a duo of translators, transformed into "boundary spanners" (the project manager and the digital platform). These mechanisms can be considered as key factors for success in the sustainable engagement of stakeholders in a territorial HRM approach.

Keywords: territorial HRM, stakeholders, sustainable engagement, actor-network theory.

WHAT ARE THE EFFECTS OF GENDER EQUALITY POLICIES, ACCORDING TO THEIR APPROPRIATION? A CASE STUDY

Clotilde CORON

GREGOR (EA 2474)

IAE Paris

Université Paris 1 Panthéon-Sorbonne

8bis rue de la Croix Jarry

75013 Paris

Abstract: French companies have several obligations about gender pay gap and equal access to responsibilities. However, inequalities persist. The appropriative perspective of management tools offers a better understanding of this paradox, underlining that a measure defined by the company and which necessitates an appropriation process from the local actors may be diverted. In our work, which lies on a case study, we try to link the notion of appropriation to the quantified evaluation of the effects. We define, from the appropriative perspective of management tools and from a qualitative study, testable hypothesis about the measures defined by the company. We show that, in the case studied, the more the measures necessitate an important work of appropriation, the fewer they have quantified effects on gender pay gap and equal access to responsibilities.

Keywords: appropriative perspective of management tools, gender equality, effects of HR policies.