

RÉSUMÉS

DIMENSIONS DU TEMPS DE TRAVAIL ET PÉNIBILITÉ: REPÉRAGE DES RISQUES ET DES ACTIONS PROPOSÉES

Gwenaëlle POILPOT-RO CABOY

CREM-CNRS 62 11

IGR-IAE-Université de Rennes 1

Marc DUMAS

IREA

IMABS-Université de Bretagne Sud

Nathalie DEDESSUS LE MOUSTIER

IREA

Université de Bretagne Sud

Alain CHEVANCE

ARACT Bretagne

En France, le temps est officiellement considéré comme l'un des facteurs de la pénibilité au travail depuis la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites. Notre objectif est ici, d'une part, de repérer quels sont les éléments liés au temps de travail considérés, par la littérature et les partenaires sociaux (directions et représentants du personnel), comme des facteurs de risque de pénibilité au travail. Il est, d'autre part, d'analyser les pratiques envisagées par ces partenaires pour limiter ces risques. Pour honorer ces objectifs, une méthodologie plurielle, quantitative et qualitative, est mobilisée. L'analyse du contenu de 100 accords et plans pénibilité (APAP), puis l'étude de cinq cas d'entreprise permettent 1- de situer l'importance accordée au temps parmi les facteurs de risques repérés par les partenaires sociaux ; 2- de repérer les dimensions liées au temps de travail perçues comme des facteurs de risques majeurs ; puis 3- de recenser les pratiques proposées pour les limiter. L'étude qualitative confirme, enfin, que la perception du risque « temps » est réelle mais dépendante du contexte de chaque entreprise, et observe la grande complexité d'agir sur le temps pour limiter la pénibilité du fait notamment d'une confrontation de logiques (prévention ou compensation de la pénibilité) et de champs temporels (préférence pour le court ou le long terme des salariés).

Mots-clés : Temps de travail, Pénibilité physique et psychique au travail.

DE LA GRH INSTRUMENTALE À LA GRH PARTENARIALE: L'IMPACT DES STRATÉGIES TERRITORIALES

Odile UZAN

Laboratoire CORHIS (Communication,

Ressources Humaines, Interventions sociales)

Université Montpellier 3 Paul Valéry

Elise BONNEVEUX

VALLOREM (Val de Loire Recherche en Management)

IAE de Tours

UFR Droit, Economie, Sciences Sociales

Isabelle BORIES-AZEAU

MRM (Montpellier Recherche en Management)

UFR AES-MOMA, Université de Montpellier

UFR Administration Économique & Sociale

Bérangère CONDOMINES

LIRSA (Laboratoire Interdisciplinaire de Recherches en Sciences de l'Action)

CNAM

Miguel DELATTRE

ISEOR Magellan

IAE de Lyon School of Management

Université Jean Moulin

Benjamin HOUESSOU

1) ARUC (Alliance de recherche université-communauté sur la gestion des âges et des temps sociaux)

2) Chaire de recherche du Canada sur les enjeux socio-organisationnels de l'économie du savoir

École des Sciences de l'Administration,

TELUQ – Université du Québec

Annabelle HULIN

VALLOREM (Val de Loire Recherche en Management)

IAE de Tours

UFR Droit, Economie, Sciences Sociales

Anne LOUBES

MRM (Montpellier Recherche en Management)

IAE Université de Montpellier

Nathalie RAULET-CROSET

i3-CRG Ecole Polytechnique

IAE de Paris, Université Paris 1 Panthéon-Sorbonne

Dans un contexte où la montée en puissance de la RSE et du territoire bousculent les modèles traditionnels de GRH, cet article vise à explorer l'hypothèse selon laquelle les stratégies territoriales mises en œuvre par les entreprises sont en lien, voire influencent les modalités de GRH qu'elles vont privilégier. Deux cadres théoriques sont mobilisés : l'analyse stratégique des entreprises et la RSE.

A l'issue d'une recherche qualitative exploratoire menée auprès d'un échantillon de seize entreprises et sept acteurs territoriaux, trois principaux résultats émergent de ce travail. Premièrement, nous identifions trois types de stratégies territoriales que nous qualifions respectivement : «d'intégration symbiotique», de «différenciation territoriale» et «d'écosystémique», soulignant que la conception du territoire dans les modèles d'analyse stratégique évolue d'une conception instrumentale vers une conception responsable. Les résultats indiquent, deuxièmement, que les modèles de GRH évoluent également d'une GRH instrumentale vers une GRH responsable, et que cette évolution s'effectue en lien avec les stratégies territoriales adoptées par les entreprises de l'échantillon. Enfin, une typologie est proposée associant aux stratégies territoriales mises en évidence par la recherche, trois types de GRH : une «GRH vitale», une «GRH duale» et une «GRH responsable».

Mots-clés : GRH, RSE, stratégies territoriales, modèles.

LES ATTENTES DIFFÉRENCIÉES DES TALENTS SELON LE SEXE : UNE APPROCHE PAR LA JUSTICE PROCÉDURALE ET LA JUSTICE DISTRIBUTIVE

Annabelle HULIN
VALLOREM (EA 6296)
IAE de l'Université de Tours
Faculté de Droit, Economie et Sciences Sociales

Typhaine LEBEGUE
VALLOREM (EA 6296)
EM Normandie, Laboratoire Métis

Stéphane RENAUD
Ecole de relations industrielles
Université de Montréal
École de relations industrielles
Université de Montréal

La présente recherche vise à étudier l'impact différencié selon le sexe des justices procédurale et

distributive, sur l'intention de rester des travailleurs considérés comme des talents, via l'effet médiateur de l'engagement organisationnel. Les données utilisées pour le traitement statistique proviennent d'une enquête menée auprès d'un échantillon de 220 talents œuvrant dans des organisations de la Région Centre Val de Loire (France). Les principaux résultats indiquent que seule la justice distributive contribue à faire augmenter l'intention de rester des talents féminins. De plus, l'engagement organisationnel agit comme variable médiatrice seulement chez les talents féminins. Chez les talents masculins, seule la justice procédurale fait augmenter l'engagement organisationnel mais n'a pas d'impact direct sur leur intention de rester. La recherche se conclut en élaborant certaines pistes pour mieux fidéliser les talents en renforçant leur intention de rester.

Mots-clés : Justice organisationnelle, intention de rester, sexe.

À LA RECHERCHE D'UN IDÉAL-TYPE POUR CARACTÉRISER LA GRH DE LA START-UP HIGH-TECH

Géraldine GALINDO
ESCP EUROPE

L'article questionne l'existence et les dimensions d'une GRH propre aux start-ups et ce tout au long de leur développement. La première partie cerne les traits récurrents de la gestion des hommes dans ces jeunes entreprises innovantes de croissance, en partant de l'utilité de rechercher un idéal-type pour ensuite caractériser ses dimensions. La GRH est alors appréhendée comme un système de pratiques hautement performantes en lien avec la stratégie et plus largement le contexte particulier de ces entreprises. Cet idéal-type est ensuite confronté à l'étude de cas longitudinale de la start-up Withings, un des leaders mondiaux des objets connectés dans le secteur de la santé. Ce cas met en évidence les dimensions clefs de l'idéal-type de la GRH à travers le modèle que nous nommons «C.I.D.», qui persiste tout au long de la croissance de l'entreprise, combiné à une transformation de certaines pratiques et à une implication différenciée des acteurs au fil du temps. Cette recherche positionne le C.I.D. au centre du système des pratiques de GRH, comme un ensemble de principes pour faciliter l'innovation et la croissance de la start-up.

Mots-clés : Start-up, GRH, idéal-type, innovation, étude de cas.

ABSTRACTS

TITRE ANGLAIS

Gwenaëlle POILPOT-ROCABOY

CREM-CNRS 62 11
IGR-IAE-Université de Rennes 1

Marc DUMAS

IREA
IMABS-Université de Bretagne Sud

Nathalie DEDESSUS LE MOUSTIER

IREA
Université de Bretagne Sud

Alain CHEVANCE

ARACT Bretagne

In France, time is officially considered as a factor of strain at work since the Act No. 2010-1330 of 9 November 2010 relating to the reform of pension schemes. The objective of this study is twofold. First, it is to identify which elements related to working time are deemed in the literature and by management and unions as risk factors for strain at work. Second, it is to analyze the practices contemplated by the social partners to limit these risks. To meet these objectives, a pluralist methodology, quantitative and qualitative, is used. The content analysis of 100 agreements and strain plans (APAP) and the study of five business cases seeks to 1- determine the importance of time among the risk factors identified by management and unions; 2- identify the working time-related dimensions perceived as major risk factors; 3- identify the practices proposed to limit them. Finally, the qualitative study confirms that the perception of time as a risk factor is real but dependent on the context of each company. It also shows the complexity of acting on the time factor to limit strain at work because of the conflict between two approaches (preventing or compensating for strain) and time horizons (employees' preference for short- or long-term perspectives).

Keywords: Working time, physical and psychological strain at work.

TITRE ANGLAIS

Odile UZAN

Laboratoire CORHIS (Communication, Ressources Humaines, Interventions sociales)
Université Montpellier 3 Paul Valéry

Elise BONNEVEUX

VALLOREM (Val de Loire Recherche en Management)
IAE de Tours
UFR Droit, Economie, Sciences Sociales

Isabelle BORIES-AZEAU

MRM (Montpellier Recherche en Management)
UFR AES-MOMA, Université de Montpellier
UFR Administration Économique & Sociale

Bérangère CONDOMINES

LIRSA (Laboratoire Interdisciplinaire de Recherches en Sciences de l'Action)
CNAME

Miguel DELATTRE

ISEOR Magellan
IAE de Lyon School of Management
Université Jean Moulin

Benjamin HOUESSOU

1) ARUC (Alliance de recherche université-communauté sur la gestion des âges et des temps sociaux)
2) Chaire de recherche du Canada sur les enjeux socio-organisationnels de l'économie du savoir
École des Sciences de l'Administration, TELUQ – Université du Québec

Annabelle HULIN

VALLOREM (Val de Loire Recherche en Management)
IAE de Tours
UFR Droit, Economie, Sciences Sociales

Anne LOUBES

MRM (Montpellier Recherche en Management)
IAE Université de Montpellier

Nathalie RAULET-CROSET

i3-CRG Ecole Polytechnique
IAE de Paris, Université Paris 1 Panthéon-Sorbonne

In a changing environment where the overall increase of CSR and territory disrupts the traditional paradigm of HRM, this article aims to explore the assumption that territorial strategies implemented by firms are linked and even impact HRM models that firms will choose. Two theoretical frameworks are mobilized: strategic analysis of business organizations and CSR.

Following an exploratory qualitative research, based on case study and conducted with sixteen firms and seven territorial actors, three main results can be highlighted. First, three types of territorial strategies are identified: “symbiotic integration”, “territorial differentiation” and “ecosystem”, stressing that the strategic conception of territory moves from an instrumental to a responsible conception. Secondly, it must be noted that HRM models also move from an instrumental HRM to a responsible HRM and that this reconfiguration happens in conjunction with territorial dynamics and territorial strategies adopted by the sampled firms. Finally, the study features three types of HRM linked with the stressed territorial strategies: “vital HRM”, “dual HRM” and “responsible HRM”.

Keywords: HRM, CSR, territorial strategies, models.

TITRE ANGLAIS

Annabelle HULIN

VALLOREM (EA 6296)

IAE de l'Université de Tours

Faculté de Droit, Economie et Sciences Sociales

Typhaine LEBEGUE

VALLOREM (EA 6296)

EM Normandie, Laboratoire Métis

Stéphane RENAUD

Ecole de relations industrielles

Université de Montréal

École de relations industrielles

Université de Montréal

This research aims to examine the gender specific effects of procedural and distributive justice on the intention to stay among employees considered

as talents and to determine whether organizational commitment plays a mediating role in these relationships. The data for this study come from a survey conducted among a sample of 220 talents working in organizations in the Centre-Val de Loire region in France. The main results indicate that only distributive justice increases intention to stay among female talents. Further, organizational commitment acted as a mediating variable only among female talents. Among male talents, only procedural justice increased organizational commitment, however no impact of procedural justice was found on their intention to stay. The article concludes by elucidating important recommendations to increase retention of talents by reinforcing their intention to stay.

Keywords: Organizational justice, intention to stay, gender.

TITRE ANGLAIS

Géraldine GALINDO

ESCP EUROPE

This article questions the existence and the HRM dimensions of start-ups throughout their development. The first part identifies the recurring features of human resources management in these young innovative and growing companies, starting from the utility of searching for an ideal-type to characterizing their dimensions. HRM is understood as a system of high-performance practices related to strategy and more broadly speaking the specific context of these companies. This ideal-type is then compared with the longitudinal case study of the start-up Withings, a global leader in connected objects in the health sector. This case highlights the key dimensions of the ideal-type of HRM through the model we call “C.I.D.”, which persists during the development of this company combined with a transformation of practices and the differentiated involvement of stakeholders over time. This research introduces the C.I.D. as a central system of HRM practices which facilitates the innovation and growth of start-up.

Keywords: Start-up, HRM, ideal-type, innovation, case study.