

# RÉSUMÉS

## PROPOSITION D'UN MODÈLE CONCEPTUEL DU TRAUMATISME VICARIANT APPLIQUÉ À LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES : LE CAS DES CONSEILLERS EN ACCOMPAGNEMENT VERS L'EMPLOI

**Julien CUSIN**

IAE Bordeaux

IRGO

Pôle Universitaire des Sciences de Gestion

**Catherine FABRE**

IAE Bordeaux, Université Bordeaux

IRGO

IAE Bordeaux

Pôle Universitaire des Sciences de Gestion

Dans cet article, nous étudions la question de la souffrance au travail par contagion, dans le contexte particulier de l'accompagnement professionnel auprès de personnes en situation de traumatisme, qui se caractérise par un fort engagement empathique des conseillers. À cette fin, nous avons transposé, dans le champ des RH, le concept de traumatisme vicariant, issu de la littérature médicale. En définitive, nous avons construit un modèle conceptuel permettant de comprendre dans quelle mesure le conseiller souffre de sa relation avec des personnes traumatisées par un choc professionnel et peut y faire face. Ce modèle se fonde sur l'étude qualitative du cas de 23 conseillers, issus de 13 structures d'accompagnement distinctes. Plus précisément, pour l'élaborer, nous nous sommes appuyés sur la méthodologie dite 'à la Gioia' (Corley et Gioia, 2004 ; Gioia *et al.*, 2013). Une telle approche constitue en soi un apport de cette recherche, au plan méthodologique. En outre, d'un point de vue théorique, nous montrons que l'existence (ou non) d'un traumatisme vicariant dépend de trois variables (le matériel traumatique, la posture du conseiller et les barrières de protection), qui permettent d'interpréter le vécu spécifique de chaque conseiller.

**Mots-clés :** traumatisme vicariant, conseil en accompagnement, choc professionnel, souffrance au travail, méthodologie 'Gioia'.

## PLATEAU DE CARRIÈRE ET ENGAGEMENT ORGANISATIONNEL DANS LE SECTEUR PUBLIC CAMEROUNAIS : RÔLE DU SOUTIEN ORGANISATIONNEL PERÇU

**Céline NOAH**

Faculté des Sciences Économiques et de Gestion

Centre d'études et de Recherche en Économie et Gestion (CEREG)

Université de Yaoundé II

Le plafonnement de carrière et ses conséquences sont aujourd'hui des préoccupations managériales pour la plupart des organisations et leurs employés. L'objectif de cet article est d'examiner le rôle modérateur du soutien organisationnel perçu sur la relation entre le plafonnement de carrière et l'engagement organisationnel. Pour atteindre cet objectif, les données d'une enquête de terrain auprès de 615 employés des administrations et entreprises du secteur public camerounais sont soumises à des analyses descriptives et économétriques. Les résultats obtenus révèlent que le plafonnement de contenu agit négativement sur l'engagement organisationnel qu'il soit affectif, normatif ou calculé. Par contre, des relations positives se dégagent entre le plafonnement objectif et les différentes formes de l'engagement organisationnel. De plus, le soutien organisationnel perçu modère d'une part, l'effet du plafonnement structurel sur l'engagement affectif et d'autre part, la relation entre le plafonnement de contenu et l'engagement calculé. Il semble donc pertinent de sensibiliser les responsables des organisations à l'importance de développer une relation personnalisée avec les membres de leur équipe à travers les encouragements, la prise en compte de leur difficulté ainsi que la reconnaissance de leur adhésion aux objectifs organisationnels afin de réduire, voire d'éliminer les situations de plafonnement subjectif.

**Mots-clés :** plafonnement de carrière, soutien organisationnel perçu, engagement organisationnel, secteur public.

## LES PME FRANÇAISES S'OCCUPENT-ELLES DE LEURS MANAGERS ? PRINCIPAUX DYSFONCTIONNEMENTS MANAGÉRIAUX ET RH À L'ORIGINE DES DIFFICULTÉS DE PRISE EN CHARGE D'UNE FONCTION D'ENCADREMENT

**Sébastien PAYRE**

Université de Caen, Normandie  
NIMEC EA 969  
IUT d'Alençon  
Pôle universitaire de Montfoulon

Les managers peuvent faire l'objet d'un certain nombre de critiques quant à l'exercice de la fonction d'encadrement dont ils ont la charge. Toutefois, rares sont les auteurs et les recherches qui ont tenté d'expliquer les difficultés rencontrées par cette population dans les PME tout particulièrement. En ce sens, les recherches en gestion (anglophones et francophones) ne s'intéressent quasiment pas à *la question de la qualité de la GRH mise en œuvre dans les PME à destination de leurs managers*. Il existe donc selon nous un manque de travaux et de connaissances scientifiques dans notre domaine vis-à-vis de cette thématique, ce qui ouvre un champ de recherches « stratégique » pour les années à venir, compte tenu du nombre et du poids des PME dans le tissu économique français. Pour notre part, nous mobilisons ici une recherche-intervention que nous avons réalisée dans une PME. Au travers de ce cas, nous apporterons une première analyse des difficultés de prise en charge de la fonction d'encadrement au travers de *l'insuffisance voire de l'absence de Management des Ressources Humaines des managers par et dans les PME*. Dans cette optique, les managers ne peuvent pas être systématiquement tenus pour les seuls responsables des maux des PME, tant ils peuvent, eux aussi, être mis dans des situations et des conditions de travail inconfortables contribuant aux difficultés d'exercice qu'ils rencontrent. Toutefois, d'autres travaux de recherche seront nécessaires pour conforter cette première analyse mais aussi pouvoir proposer des hypothèses prescriptives complémentaires à celles que nous présentons.

**Mots-clés :** GRH, management des ressources humaines, managers, PME, coûts cachés.

## QUELLE EFFICACITÉ POUR LE CV ANONYME ? LES LEÇONS D'UNE ÉTUDE EXPÉRIMENTALE

**Alain LACROUX**

IUT de Toulon, site de Draguignan  
Centre d'études et de recherches en gestion d'Aix  
Marseille (CERGAM)

**Christelle MARTIN-LACROUX**

IUT 2 département GEA  
Université de Grenoble-Alpes  
Centre d'études et de recherches appliquées à la gestion (CERAG)  
CNRS: UMR5820

De nombreuses sources de discriminations à l'embauche ont été mises en évidence dans la littérature, et les chercheurs s'accordent en général sur la nécessité de mettre en œuvre des outils de gestion efficaces pour les neutraliser. Le dossier de candidature anonyme, ou « CV anonyme » apparaît comme l'un de ces outils. Malgré sa médiatisation, il a fait l'objet de peu de recherches à ce jour, notamment en contexte francophone. Cet article, qui présente une étude expérimentale menée auprès de 1246 recruteurs poursuit deux objectifs : analyser l'efficacité globale du dossier de candidature anonyme comme outil de sélection pour des dossiers de candidature hétérogènes au niveau du fond et de la forme, puis vérifier son impact sur un facteur de discrimination déjà analysé (l'origine visible du candidat), et sur un second facteur encore très peu étudié dans ce contexte (l'apparence physique du candidat). Nos résultats confirment une discrimination fondée sur l'apparence physique (en l'occurrence le surpoids), que le dossier anonyme neutralise efficacement. Par contre, l'origine visible du candidat n'apparaît pas comme un critère discriminatoire dans notre échantillon, et le dossier anonyme a un effet hétérogène sur cette variable en fonction de la qualité des dossiers de candidature. Par ailleurs, nos résultats indiquent que plusieurs variables propres aux recruteurs, notamment leur spécialisation en ressources humaines et leur genre, ont des effets significatifs et parfois paradoxaux sur leur appréciation des dossiers de candidature. Ces résultats font l'objet d'une discussion analysant le comportement de discrimination sélective constaté sur l'échantillon, et envisageant des pistes d'outils de présélection adaptés aux exigences actuelles de prévention des discriminations.

**Mots-clés :** CV anonyme, recrutement, discrimination à l'embauche, diversité.

# ABSTRACTS

## **PROPOSAL OF A CONCEPTUAL MODEL OF VICARIOUS TRAUMA APPLIED TO HUMAN RESOURCES MANAGEMENT: THE CASE OF EMPLOYMENT COUNSELING**

**Julien CUSIN**  
**Catherine FABRE**

This article deals with the issue of suffering at work by contagion. Our study considers the specific case of employment counseling, which induces to be in close contact with traumatized people and requires a strong empathy. To do so, we have transposed in the HR field, the medical concept of vicarious traumatization. This allows us to build a conceptual model presenting how the counselor suffers from its relationship with people traumatized by professional shocks and in what extent he or she can cope. This model is based on a qualitative case study of 23 counselors coming from 13 different organizations. More precisely, we relied on the Gioia's methodology (Corley et Gioia, 2004; Gioia *et al.*, 2013). For that reason, this approach constitutes a methodological contribution of this research. Furthermore, we show theoretically that the existence (or the absence) of a vicarious traumatization depends on three variables (the traumatic material, the counselor's posture and the protective rails). Their combination allows to interpret the specific experience of each counselor.

**Keywords:** vicarious traumatization, employment counseling, professional shock, suffering at work, Gioia's methodology.

## **CAREER PLATEAUIING AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT IN THE PUBLIC SECTOR IN CAMEROON: THE ROLE OF PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT**

**Céline NOAH**

Career plateauing and its consequences have become a current management issue for both workers and their employers. The aim of this paper is to analyse the moderating role of perceived organizational support on the relation between career plateauing and organizational commitment. In order to achieve this goal,

a field study was carried out and data collected from 615 workers in public administrations, state-owned companies and parastatals in Cameroon. These data were processed through a descriptive and econometric analysis. The results show that content plateauing acts negatively on organizational commitment, no matter whether it's affective, normative or continuance commitment. On the contrary, positive relationships appear between objective plateauing and the different forms of organizational commitment. Furthermore, perceived organizational support moderates the effect of structural plateauing on the one side, and the relationship between content plateauing and continuance commitment on the other side. It therefore seems appropriate to sensitize organizations managers on the importance of developing a one-to-one relationship with their employees. They should make sure that they motivate their employees, that their difficulties are taken into consideration and acknowledge their commitment to organizational goals in order to reduce or even eradicate cases of subjective plateauing.

**Keywords:** career plateauing, perceived organizational support, organizational commitment, public sector.

## **DO FRENCH SMES REALLY CARE ABOUT THEIR MANAGERS? MAIN MANAGERIAL AND HR DYSFUNCTIONS ORIGINATING DIFFICULTIES IN UNDERTAKING SUPERVISORY RESPONSIBILITIES**

**Sébastien PAYRE**

Managers often have to face quite a great deal of criticism when it comes to their leadership functions and the way they exercise their authority. However, few researchers and authors have tried to explain the difficulties encountered by this section of the workers' population, particularly in SMEs. In that sense, management studies (in both English and French languages) do not address *the issue of the quality of HR management policies implemented in SMEs for their managers*. So we feel that there is in our area, a lack of research and scientific knowledge,

in relation to this topic that opens a large field of “strategic” research for the years to come, considering the number and the heavy role that SMEs play in the French economic framework. As for us now, we are setting out a research intervention experiment we have conducted in a SME.

Through this case, we will present our initial analysis regarding the difficulties to take on a managerial function due to inadequate or even non-existent Management of Human Resources towards their managers, by and within SMEs. In this sense, managers cannot be systematically held responsible for all the evils of SMEs as they too can be put in uncomfortable situations or conditions in the workplace, which contribute to the difficulties that they face exercising their profession. However, future research work will have to be undertaken to question the initial analysis but also to enable us to offer additional and prescriptive approaches which might complement this one.

**Keywords:** HRM, human resources management, managers, SME, hidden costs.

## **IS ANONYMOUS RESUME EFFICIENT AGAINST HIRING DISCRIMINATION? AN EXPERIMENTAL STUDY ON HETEROGENEOUS APPLICATION FORMS**

**Alain LACROUX**

**Christelle MARTIN-LACROUX**

Recent and past research has concluded that many sources of discrimination impact significantly hiring decisions, and has called for the implementation of effective methods to neutralize them. The anonymous application form is one of those methods, which has received little attention from researchers, despite a significant media coverage. This paper presents an experimental study on a sample of 1246 recruiters. In a first stage, we analyzed the overall effectiveness of the anonymous application form as a selection tool for heterogeneous application forms. In a second step, we checked the anonymous application form’s efficiency on an adverse impact factor already examined (applicant’s visible origin) and on a second factor seldom investigated (applicant’s physical appearance). Our results confirm the presence of a discrimination based on physical appearance (overweight), effectively neutralized by the anonymous application form. However, the applicant’s origin does not appear to have an adverse impact in our sample, and the anonymous application form has a heterogeneous effect on this variable, depending on the quality of the application form. Furthermore, our results indicate that recruiters’ personal characteristics (HR specialization and gender) have significant effects on their assessment.

**Keywords:** anonymous resume, recruitment, hiring discrimination, diversity.