
ABSTRACTS

THE ADJUSTMENT STRATEGIES IMPLEMENTED DURING A REDUNDANCY PLAN: THE CASE OF MIDDLE MANAGERS

François GRIMA

IRG/ Université Paris Est Créteil
Université Paris-Est Créteil Val de Marne (UPEC)
Faculté de sciences économiques et de gestion

Olivier BRUNEL

Magellan/ Université Lyon Jean Moulin
IAE Lyon School of Management
Université Jean Moulin Lyon 3

Pauline de BECDELIÈVRE

IGS RH

This research aims to understand how middle managers manage their roles in a redundancy plan. Based on 70 interviews (54 managers and 16 Human Resources Professionals), this article is based on the transactional model of stress. By crossing the direction (employee vs company) and the intensity (low vs. high) of commitment, the analysis shows 4 postures implemented by the middle managers actively involved in a redundancy plan. This article also shows that the internal and external resources mobilized by the middle during these adjustments. Exceeding the explanatory one-dimensional logic overvaluing the agent or structure, this research identifies strategies, tactics and resources used and integrates organizational consequences of holding the role of actor during a lay-off by the middle manager.

Keywords: Redundancy, Stress, Coping strategies, Middle management.

MANAGEMENT STYLES, SOCIAL CLIMATE AND ETHICAL CLIMATE: A CONTEXTUAL APPROACH

Yvan BAREL

IUT dept GEA

Marc DUMAS

Université Bretagne Sud
UFR Droit, sciences économiques et gestion

Sandrine FRÉMEAUX

Audencia Business School

Subject to stronger economic demands, managers may reflect on the choice of management style – coercive, pacesetting, affiliative, democratic, coaching, authoritative – and its potential impact on social and ethical climates. Based on a study of a semi-public organization with 598 employees resulting in a questionnaire (322 returns), followed by a qualitative investigation (88 middle managers), this study tested the links between management styles and social climate and also the links between management styles and ethical climate. It shows that an affiliative style can have the highest impact on a benevolent ethical climate and that in a context marked by a lack of guidance, all management styles, including coercive and pacesetting styles, can have a positive impact on climates.

Keywords: Management style, Social climate, Ethical climate.

THE EMERGENCE AND THE FUNCTIONING OF INTERSTITIAL PROFESSIONAL DIGITAL SPACES SPECIFIED IN THE HRM OF THE FRENCH PUBLIC TERRITORIAL SECTOR: A LUHMANNIAN PERSPECTIVE

Hongxia PENG

LARGEPA

Université Panthéon-Assas (Paris II)

Maison des sciences de gestion, Université Paris II,

Véronique CHANUT

LARGEPA

Université Panthéon-Assas (Paris II)

Maison des sciences de gestion, Université Paris II

Professional digital social networks, defined as interstitial professional digital spaces (IPDS) in this research, arouse, because of their emergent and ambivalent characteristics, empirical and academic questions in HRM especially in the context of the public sector.

From an exploratory study conducted on the IPDS specified in the HRM of the French public territorial sector, this research suggests, first, a systemic conceptualization for understanding the expectations and processes around the IPDS' functioning, and second, an analysis of its management functionalities in the development of HRM practices in this sector.

Based on the autopoietic system theory of Niklas Luhmann (1927-1998) and on the existing work which introduced Luhmann's theory in the analysis of digital systems (Kallinikos, 2005; Morner & von Krogh, 2009), this research proposes a theoretical framework for analysis whereas the IPDS is a digital system with some self-renewal processes through communications between individuals or groups who are both contributors and consumers assembled by digital tools in interstitial digital spaces. L'IPDS can be analysed with a framework formed by three dimensions which interact: functional dimension, technological dimension and vectorial dimension.

The results stemming from the observation data show that, for HR professionals, IPDS are above all complementary professional tools with different features facilitating, in particular, the observation of professional practices between peers and the self-observation by communicating with peers.

Keywords: Professional social digital networks, Interstitial professional digital spaces, HRM, Systemic approach, Niklas Luhmann.

IMMERSION IN THE EMPLOYEE WORK EXPERIENCE: CONCEPTUALIZATION AND IMPLICATIONS

Franck BRILLET

Inspecteur général de l'éducation nationale

Groupe économie-gestion

Ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche

Laurent MAUBUISSON

VALLOREM EA 6296

IAE de Tours

Adama NDIAYE

VALLOREM EA 6296

IAE de Tours

Immersion is a concept that is rooted in positive psychology and is currently mobilized in Management Science by both marketing and information systems. Considering these researches and based on the observation that the human resources management is still not interested in Immersion as a concept. The authors propose to consider this concept in workplace situations. Therefore, a conceptual model is proposed and a confirmatory empirical study with 311 employees was conducted. Thanks to the results, a definition of HRM concept has been given and it shows a strong link between immersion in a workplace situation and commitment; however this link is somewhat moderated depending on the age and years of experience in the position.

Keywords: Immersion, Flow, Emotional reactions, Affective experiences, Commitment.

RÉSUMÉS

LES STRATÉGIES D'AJUSTEMENT MISES EN PLACE LORS D'UN PLAN DE LICENCIEMENT : LE CAS DES CADRES INTERMÉDIAIRES

François GRIMA

IRG/ Université Paris Est Créteil
Université Paris-Est Créteil Val de Marne (UPEC)
Faculté de sciences économiques et de gestion

Olivier BRUNEL

Magellan/ Université Lyon Jean Moulin
IAE Lyon School of Management
Université Jean Moulin Lyon 3

Pauline de BECDELIÈVRE

IGS RH

Cet article vise à comprendre comment les cadres intermédiaires gèrent leurs rôles d'acteurs lors d'un plan de licenciement. Le cadre théorique du modèle transactionnel du stress est mobilisé auprès de 70 personnes interrogées (54 managers et 16 Professionnels en Ressources Humaines). En croisant l'orientation (salariés licenciés vs entreprise) et l'intensité (faible vs forte) de l'engagement, l'analyse fait ressortir 4 postures développées par les cadres intermédiaires pour tenir leur rôle d'acteur du plan de licenciement. Elle identifie également les ressources internes et externes mobilisées par le cadre dans ces ajustements. Dépassant les logiques explicatives unidimensionnelles survalorisant l'agent ou la structure, cette recherche précise les stratégies, tactiques et ressources utilisées et intègre les conséquences organisationnelles de la tenue du rôle d'acteur du licenciement par le cadre intermédiaire.

Mots-clés : Licenciement, Stress, Stratégies d'ajustement, Cadres intermédiaires.

STYLES DE MANAGEMENT, CLIMAT SOCIAL ET CLIMAT ÉTHIQUE : UNE APPROCHE CONTEXTUELLE

Yvan BAREL

IUT dept GEA

Marc DUMAS

Université Bretagne Sud
UFR Droit, sciences économiques et gestion

Sandrine FRÉMEAUX

Audencia Business School

Soumis à des exigences économiques plus fortes, les managers peuvent s'interroger sur le choix du style de management – directif, par l'exemple, coopératif, participatif, mentor, mobilisateur – et sur son incidence éventuelle sur les climats social et éthique. Fondée sur l'étude d'une organisation semi-publique de 598 salariés donnant lieu à une enquête par questionnaire (322 retours exploitables), suivie d'une investigation qualitative (auprès de 88 cadres intermédiaires), cette étude a testé les liens entre les styles de management et le climat social ainsi que les liens entre les styles de management et le climat éthique. Elle révèle que le style coopératif peut avoir le lien positif le plus élevé avec le climat éthique bienveillant et que, dans un contexte marqué par un déficit d'orientation du top management, tous les styles de management, y compris les styles directif et par l'exemple, peuvent avoir un effet favorable sur les climats.

Mots-clés : Style de management, Climat social, Climat éthique.

L'ÉMERGENCE ET LE FONCTIONNEMENT DES RÉSEAUX SOCIAUX NUMÉRIQUES PROFESSIONNELS SPÉCIALISÉS EN GRH DU SECTEUR PUBLIC TERRITORIAL: UNE COMPRÉHENSION LUHMANNIENNE

Hongxia PENG

LARGEPA

Université Panthéon-Assas (Paris II)

Maison des sciences de gestion, Université Paris II,

Véronique CHANUT

LARGEPA

Université Panthéon-Assas (Paris II)

Maison des sciences de gestion, Université Paris II,
Les réseaux sociaux numériques professionnels, qualifiés d'espaces numériques interstitiels à thématiques professionnelles (EIP) dans cette recherche, suscitent, en raison de leur nature émergente et ambivalente, des interrogations empiriques et conceptuelles dans la gestion des ressources humaines (GRH), notamment dans le cas du secteur public à partir des observations exploratoires menées sur les EIP réunissant les professionnels en GRH de la fonction publique territoriale (FPT), cette recherche propose, d'une part, une compréhension systémique des attentes et des processus autour du fonctionnement des EIP et, d'autre part, une analyse des fonctionnalités gestionnaires et managériales des EIP contextualisée dans le cadre de la GRH du secteur de la FPT.

S'appuyant sur le concept des systèmes autopoïétiques de Niklas Luhmann, cette recherche suggère, dans la continuité de travaux portant sur l'introduction des pensées luhmanniennes dans la compréhension des objets numériques (Kallinikos, 2005 ; Morner & von Krogh, 2009), que l'EIP est un système numérique fonctionnant avec des processus de communication auto-renouvelés entre les individus et/ou les groupes, à la fois contributeurs et consommateurs, réunis par des supports techniques dans un lieu numérique interstitiel. Un EIP peut être analysé selon trois dimensions qui interagissent : la dimension fonctionnelle, la dimension technologique et la dimension vectorielle.

Sur le plan empirique, les observations menées montrent que, pour les professionnels RH du secteur observé, l'EIP est avant tout un outil professionnel de complémentarité, qui facilite notamment l'observation des pratiques professionnelles entre les pairs et l'auto-observation au travers des communications avec les pairs.

Mots-clés : Réseaux sociaux numériques professionnels, GRH, Espaces numériques interstitiels professionnels, Approche systémique, Niklas Luhmann.

L'IMMERSION DU SALARIÉ DANS UNE EXPÉRIENCE DE TRAVAIL: CONCEPTUALISATION ET IMPLICATIONS

Franck BRILLET

Inspecteur général de l'éducation nationale

Groupe économie-gestion

Ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche

Laurent MAUBUISSON

VALLOREM EA 6296

IAE de Tours

Adama NDIAYE

VALLOREM EA 6296

IAE de Tours

L'immersion est un concept qui trouve ses fondements en psychologie positive et qui est actuellement mobilisé au sein des sciences de gestion par le marketing et les systèmes d'information. À partir de ces travaux et partant du constat que la gestion des ressources humaines ne s'y est pas encore intéressée, les auteurs proposent de considérer ce concept dans le cadre de situations de travail. Ainsi, un modèle conceptuel est proposé et une étude empirique conduite auprès de 311 employés a été réalisée. Les résultats permettent de donner une définition de ce concept en GRH et montrent un lien très étroit entre l'immersion dans une situation de travail et l'engagement ; lien toutefois modéré selon l'âge et l'ancienneté dans le poste.

Mots-clés : Immersion, *Flow*, Réactions affectives, Expériences affectives, Engagement.