

RÉSUMÉS

VERTUS ET LIMITES DE L'IMPLICATION DUALE EN FRANCE

Franck BIETRY

IAE Caen - NIMEC - UPRES-EA 969

Sandra CAMUS

Université d'Angers - GRANEM

Mohamed-Zied AMARA

IAE Caen - NIMEC - UPRES-EA 969

A partir d'une approche en termes de profils, les scores d'implication des salariés impliqués à la fois dans le syndicat et dans l'entreprise (salariés doublement impliqués) sont comparés à ceux des salariés unilatéralement impliqués. L'objectif est de tester certaines des vertus reconnues à l'implication duale. Deux échantillons indépendants de salariés du secteur privé, composés de 396 non syndiqués pour l'un et de 1100 salariés syndiqués pour l'autre, sont étudiés statistiquement. Les analyses révèlent tout d'abord qu'une attitude d'implication duale émerge du contexte des relations collectives françaises, pourtant traditionnellement considérées comme conflictuelles. Elles indiquent ensuite, qu'au sein de la population des salariés syndiqués, les scores d'implication dans l'entreprise d'une part, et dans le syndicat d'autre part, sont plus élevés chez les doublement impliqués que chez les salariés unilatéralement impliqués. Les analyses montrent à l'inverse qu'il n'existe pas de différence significative d'implication dans l'entreprise lorsque l'échantillon des salariés syndiqués, pris globalement, est comparé à l'échantillon des salariés non syndiqués, ou lorsque les doublements impliqués sont comparés aux non syndiqués impliqués dans l'entreprise. Ces résultats invitent à revoir les études comparées des différents systèmes de relations collectives pour mieux les caractériser, à réexaminer la place accordée à la qualité du climat social dans la liste des antécédents de l'implication duale et à relativiser les effets bénéfiques de l'implication duale.

Mots-clés : Implication duale, syndicat, profil, entreprise.

LES TACTIQUES D'INFLUENCE ASCENDANTE DES DRH

José BELANGER

Université de Montréal, HEC Montréal (Québec)

Alain GOSSELIN

HEC Montréal

Cette étude examine les comportements d'influence ascendants de 41 directeurs des ressources humaines (DRH), c'est-à-dire lorsqu'ils exercent de l'influence vers leur PDG/DG. Les résultats révèlent qu'ils font usage d'un grand nombre de stratégies d'influence, qu'ils utilisent davantage de tactiques douces que de tactiques dures ou ni douces ni dures et procèdent selon une logique d'analyse coûts/bénéfices lorsqu'ils font leurs choix de tactiques. En outre, les résultats montrent qu'ils exercent de l'influence avec efficacité auprès de leur PDG ou DG.

Mots-clés : Influence, ressources humaines, cadres supérieurs, leadership et tactiques.

L'ANALYSE CONJOINTE : PRÉSENTATION DE LA MÉTHODE ET POTENTIEL D'APPLICATION POUR LA RECHERCHE EN GRH

Chloé GUILLOT-SOULEZ

CEREFIGE

IUT de Mulhouse – Département GEA

Sébastien SOULEZ

CEREFIGE

IUT de Colmar – Département TC

L'analyse conjointe permet d'identifier le système de valeurs d'un individu à travers l'analyse des compromis qu'il effectue en situation de choix. Jusqu'à présent peu utilisée en gestion des ressources humaines, cette méthodologie offre pourtant la possibilité d'étudier les préférences des salariés et/ou des employeurs confrontés à des choix, et ce dans les différents domaines de la GRH. L'article présente tout d'abord la méthode de l'analyse conjointe. Il montre ensuite son intérêt et ses applications possibles pour les recherches en gestion des ressources humaines.

Mots clés : Analyse conjointe ; méthodologie ; préférences ; choix ; entreprise à la carte.

**LES AVANTAGES ET LES LIMITES DE LA MÉTHODE
« PARTIAL LEAST SQUARE » (PLS) : UNE ILLUSTRATION
EMPIRIQUE DANS LE DOMAINE DE LA GRH**

Alain LACROUX

IUT de Draguignan, Laboratoire ERMES

Les méthodes d'équations structurelles (MES) sont aujourd'hui largement employées dans la recherche quantitative en GRH, lorsqu'il s'agit de tester des modèles de causalité complexes, incorporant plusieurs variables latentes. La procédure habituelle d'estimation repose sur des techniques d'analyse des relations de covariance entre les variables, mises en application dans les logiciels couramment utilisés dans les traitements de données issues des études empiriques (ex : Lisrel, Amos, EQS). L'objectif de cet article est de présenter une méthode alternative d'estimation des modèles structurels basée sur la variance, mise au point depuis plus de 20 ans, mais jusqu'à présent très peu employée dans le domaine de la GRH : l'analyse Partial Least Squares (PLS), qui se révèle bien adaptée à certains types de modèles, incorporant des variables composites dites formatives.

Nous verrons que cette méthode présente un certain nombre de caractéristiques qui en font un outil adapté au test de modèles relationnels complexes, typiques des situations rencontrées dans le domaine de la GRH. Après avoir présenté les traits essentiels de l'approche PLS, en la comparant notamment aux méthodes fondées sur l'analyse des covariances (Lisrel), nous proposons ensuite une mise en pratique via l'estimation d'un modèle de recherche issu d'une étude empirique menée sur les déterminants de l'implication au travail des salariés en contrats atypiques. Cette étude menée sur un échantillon de 208 salariés nous a permis de mettre en évidence un impact indirect des caractéristiques du contrat d'intérim sur l'implication organisationnelle des salariés concernés, à travers le rôle médiateur déterminant de la précarité perçue.

Mots-clés : Méthodes d'équations structurelles, Partial Least Squares (PLS), variables formatives, implication organisationnelle, intérim.

ABSTRACTS

ADVANTAGES AND LIMITS OF DUAL COMMITMENT IN FRENCH ORGANIZATIONS

Franck BIETRY

IAE Caen - NIMEC - UPRES-EA 969

Sandra CAMUS

University of Angers - GRANEM

Mohamed-Zied AMARA

IAE Caen - NIMEC - UPRES-EA 969

Using a profile approach, the commitment scores of the employees simultaneously committed to their unions and their employing organizations (dually-committed employees) are compared to those of unilaterally-committed employees. Our aim is to test some of the qualities attached to dual commitment. Two independent samples of employees working in private organizations, respectively consisting of 396 non-union employees and 1,100 union employees, are statistically analyzed. The results show that dual commitment attitude is found in French collective relationships, although traditionally considered as conflicting ones. Besides, they indicate among union employees that commitment scores both in organizations and unions are higher among dually-committed than unilaterally-committed employees. Conversely, the results show no significant difference in organizational commitment when the sample of union employees is globally compared to that of non-union employees or when dually-committed employees are compared to non-union, organizationally committed employees. The results encourage us to 1) revise the comparative studies about different collective relationship systems so as to better characterize them, 2) reassess the prerequisite role of social environment quality in dual commitment, and 3) qualify the positive effects of dual commitment.

Key-words: Dual commitment, trade unions, profiles, organizations.

THE UPWARD'S INFLUENCE TACTICS OF HUMAN RESOURCE EXECUTIVES

José BELANGER

University of Montréal, HEC Montréal (Québec)

Alain GOSSELIN

HEC Montréal

This study examines the use of influence tactics by 41 Human Resource Executives in upward direction (e.g. CEO/General Manager). The results indicate that they use a large number of influence tactics, that they use more frequently "soft" tactics than "hard" ones or "neither soft nor hard" ones, and they choose their tactics based on a cost-benefit analysis. Furthermore, the analyses reveal that respondents whose feelings of self-efficacy are high will not attempt to influence or use "soft" tactics any more frequently than respondents with low feelings of self-efficacy. Finally, the results indicate that our respondents exercise influence effectively in upward direction.

Key-words: Influence, human resources, executives, leadership, tactics.

CONJOINT ANALYSIS: PRESENTATION OF THE METHOD AND POTENTIAL APPLICATIONS IN HRM RESEARCH

Chloé GUILLOT-SOULEZ

CEREFIGE

IUT of Mulhouse – Department GEA

Sébastien SOULEZ

CEREFIGE

IUT of Colmar – Department TC

Conjoint analysis is a technique for handling situations in which a decision maker has to deal with options that simultaneously vary across several attributes. Until now it has remained underused in human resource management, although this methodology enables to study the preferences of employees and/or employers confronted with choices in the various areas of HRM. The article first presents the method of conjoint analysis. It then shows its interest and potential applications for researches in human resource management.

Key-words: Conjoint analysis ; methodology ; preferences ; choice ; cafeteria plan.

THE PARTIAL LEAST SQUARE (PLS) APPROACH: AN ALTERNATIVE METHOD FOR SEM MODELS ESTIMATION IN HRM

Alain LACROUX

University of South Toulon, IUT of Toulon

Structural equations modelling (SEM) procedures are widely used today in quantitative research on HRM, for testing complex models of causality, incorporating several latent variables. The usual procedure of estimation of such models is based on analysis of covariance relations between latent variables, implemented in widely used software (Lisrel, Amos, EQS...). The purpose of this article is to present and discuss an alternative method of SEM estimation based on analysis of variance: the Partial Least Square (PLS) analysis.

We will see that this method is suitable for the test of complex causal models, typical of situations met in the domain of HRM. In the first section, we summarized essential traits of the PLS approach. The second section presents an empirical application, via the estimation of a research model of contingent workers commitment. This study was conducted on a sample of 208 temporary workers. We can establish an indirect impact of temporary contracts characteristics on organizational commitment of the temporary workers. This impact was mediated by subjective work insecurity.

Key-words: Structural equation modelling ; Partial least square (PLS) ; Formative measurement ; Organizational commitment ; Temporary work.