

RÉSUMÉS

ESPACES DE TRAVAIL ET MANAGEMENT

Etienne MACLOUF

Université Paris 2 Panthéon Assas - LARGEPA

L'espace est de plus en plus mobilisé comme une ressource stratégique, mais peu de recherches analysent les conséquences des nouvelles configurations spatiales. Le présent article propose une synthèse des travaux sur les espaces de travail. A partir d'une étude exploratoire menée dans douze situations, il établit que des standards s'imposent, comme le rassemblement, l'ouverture ou la flexibilisation de l'espace. Cependant, bien qu'elles soient acceptées en tant que normes, ces pratiques et ces configurations spatiales s'accompagnent d'effets indésirables. Elles provoquent des conflits, de la rotation de personnel, de la gêne mutuelle. De plus, elles ne permettent pas de modeler efficacement les frontières de l'organisation ni les processus de travail. Le plus souvent, elles déstabilisent les territoires qui apparaissent pourtant déterminants pour le bon fonctionnement des organisations.

Mots-clés : Espace de travail, management, territoire, openspace, frontière, délocalisation, GRH, collectifs de travail, facility management, services généraux, santé au travail, conditions de travail, rationalisme.

L'IMPLICATION DANS L'ORGANISATION, LE SYNDICAT ET/OU LA CARRIÈRE

Franck BIÉTRY

Université de Caen Basse Normandie IAE
NIMEC EA 969

Patrice LAROCHE

ISAM-IAE Nancy, CEREFIGE EA 3942

Les recherches consacrées au comportement organisationnel paraissent désormais s'orienter vers le questionnement de l'implication multiple en termes de profils. À l'heure où le niveau de compétitivité attendu des entreprises requiert un dialogue social de qualité, il n'est pas anodin pour le directeur des ressources humaines de s'interroger sur les attitudes des syndicalistes et notamment sur les relations pouvant exister entre leurs implications dans le syndicat, l'entreprise et la carrière professionnelle. Est-il possible pour ces acteurs particuliers d'être loyaux à l'égard de l'organisation qui les représente et attachés à leur carrière professionnelle tout en demeurant impliqués affectivement dans leur entreprise ? Pour répondre à cette question, une analyse typologique et une série de tests statistiques ont été effectuées sur un échantillon de 1093 salariés syndiqués du secteur privé. Les résultats indiquent que les plus impliqués dans le syndicat sont aussi ceux qui montrent le plus fort attachement à leur entreprise et à leur carrière. Cette triple implication révèle toutefois une variété de profils qui invite à la modestie managériale.

Mots-clés : Comportement organisationnel - Implication syndicale - Implication dans la carrière - Implication organisationnelle.

**DÉCRYPTER LES COMPORTEMENTS DE RECHERCHE
D'EMPLOI DES JEUNES DIPLÔMÉS****Yasmina JAIDI**

Sorbonne Universités / Panthéon Assas

Sébastien POINT

École de Management Strasbourg

Peu de travaux s'interrogent sur les comportements de recherche d'emploi des jeunes diplômés de la génération Y. L'objectif de cet article est de s'interroger sur la construction des premières perceptions à l'égard des entreprises, qui accompagnent la première recherche d'emploi de ces jeunes. En prenant comme objet de recherche les étudiants d'une grande école de management, nous identifions les facteurs sous-jacents à leurs comportements de recherche d'emploi. Fondé sur la théorie du comportement planifié, notre travail met en exergue la recherche de prestige et l'influence des amis comme facteurs sous-jacents aux comportements de recherche d'emploi des jeunes diplômés.

Mots clés : Jeunes diplômés ; comportements de recherche d'emploi ; recrutement ; théorie du comportement planifié.

**LA GRH : UN PIVOT DE LA CONFIANCE
ET DE L'EMPOWERMENT
CAS DES MANAGERS TUNISIENS****Amira DAHMANI**Institut Supérieur de Gestion de Tunis,
Université de Tunis, MutCom

L'objectif de cet article consiste à appréhender le lien entre la GRH, la confiance et l'empowerment. Notre revue de la littérature nous a permis d'éclaircir les significations des construits étudiés, et de dégager une grille d'analyse mettant en exergue l'articulation entre la GRH, la confiance et l'empowerment. Pour atteindre notre objectif de recherche, nous avons mobilisé une approche qualitative exploratoire basée sur l'étude de cinq cas de filiales pétrolières implantées en Tunisie. Les résultats obtenus font apparaître clairement qu'un système de GRH qualifiant, stimulant et participatif contribue activement au développement de la confiance et de l'empowerment. De nos résultats, il ressort également, que deux déterminants majeurs de la confiance influencent positivement l'empowerment dans la relation supérieur/collaborateur.

Mots-clés : Gestion des Ressources Humaines, confiance organisationnelle, confiance interpersonnelle, confiance managériale, empowerment organisationnel, relation supérieur/collaborateur, managers tunisiens, secteur pétrolier.

ABSTRACTS

SPACE AND MANAGEMENT

Etienne MACLOUF

University Paris 2 Panthéon-Assas. France

Although space is increasingly mobilised as a strategic resource, there are few studies about the consequences of the new spatial configurations. This article provides a review of different conceptions of space in management sciences. In order to establish a first overview of phenomena that can be observed during spatial transformations, twelve cases have been studied. It reveals that standards are emerging, as gathering, open and flexible spaces. These standards are deeply related to the main conceptions of spatial resource, but they cannot plan work processes efficiently nor prevent the occurrence of undesired effects. Territories, which we define as the appropriation of spaces in order to maintain and develop networks of cooperation, play an important role in the structuring of organizations.

Key-words: Workspace management, territory, openspace, border, relocation, HR, collective labor, facility management, general services, occupational health, working conditions, rationalism.

ORGANIZATIONAL COMMITMENT, UNION COMMITMENT AND/OR CAREER COMMITMENT

Franck BIETRY

IAE of Caen NIMEC EA 969

Patrice LAROCHE

University of Nancy, CEREFIGE EA 3942

A number of studies in organizational behavior tend to examine the multi-dimensional nature of commitment. As the quality of the social dialogue is seen as an important issue for HR managers, it is interesting to question unionized employees behavior and especially the relationship between union commitment, organizational commitment and career commitment. Can unionized employees develop simultaneous commitments to their unions, their employing organizations and their career? To answer this question, we conduct an empirical analysis using a large survey in the private sector. The results indicate that unionized employees can be committed simultaneously to their union, their company and their career. However, this multi-dimensional nature of commitment is finally contingent upon specific professional categories and implies to be modest in terms of managerial practices.

Key-words: Organizational Behavior, Union commitment, Career commitment, organizational commitment

INVESTIGATING JOB SEEKING BEHAVIORS AMONG YOUNG GRADUATES

Sébastien POINT

School of Management Strasbourg

Yasmina JAIDI

University Panthéon-Assas Paris 2 Largepa

Job seeking behaviors among Gen Y graduates have rarely been investigated within the literature. This paper aims to explore the beliefs of these young graduates seeking their first job. Considering recent graduates from a top French Business School, we sought to identify what kind of factors and beliefs might affect their job seeking behaviors. By using Ajzen's theory of planned behavior, our study emphasizes the influence of friends and prestige seeking as the two main factors predicting job seeking behaviors among young graduates.

Key-words: Young graduates, theory of planned behavior, recruitment, job seeking behaviors

HUMAN RESOURCE MANAGEMENT PRACTICES, TRUST, AND EMPOWERMENT

Amira DAHMANI

The superior Institute of Management Science,
University of Tunis, MutCom

The purpose of this article is to comprehend the link between Human Resource Management practices, trust, and empowerment. Our literature review allows us to clarify the significations of the constructs studied and to draw an analysis model which brings out the articulation between HRM, trust and empowerment. To reach our research goal, we mobilised a qualitative and exploratory approach based on multi-case study. This investigation was conducted in five petroleum corporation subsidiaries installed in Tunisia. The results of our research suggest clearly that formative, stimulating and participative Human Resource Management practices contribute actively in the development of trust and empowerment. From our results, it also stands out that two main trust determinants influence positively empowerment in leader-member exchange.

Key-words: Human Resource Management, organizational trust, interpersonal trust, managerial trust, organizational empowerment, leader-member-exchange, Tunisian managers, petroleum sector.