

# RÉSUMÉS

## **PERCEPTION DE LA RSE PAR LES SALARIÉS : CONSTRUCTION ET VALIDATION D'UNE ÉCHELLE DE MESURE**

**Jacques IGALENS**  
Université de Toulouse TBS

**Najoua TAHRI**  
Université Toulouse I

Si beaucoup de recherches ont été consacrées à l'histoire et à l'impact de la responsabilité sociale des entreprises (RSE) sur les parties prenantes externes (investisseurs, société civile, etc.) peu l'ont été vis-à-vis des salariés. Or les salariés sont à la fois des déterminants, des leviers (ou des freins) et parfois des destinataires de la RSE. Pour cette raison une GRH attentive aux changements qu'introduit la RSE dans les attitudes et les comportements des salariés devrait voir le jour dans les prochaines années. Le point de départ de cette « **nouvelle GRH** » réside dans une connaissance précise de la perception de la RSE par les salariés. Ce papier propose une échelle de mesure rigoureusement construite et validée. Respectant le paradigme de Churchill (1979) nous avons testé les qualités statistiques de cette échelle sur un échantillon de **1370** salariés. In fine nous avons créé une échelle à trois dimensions qui comporte 9 items et qui capture 69 % de la variance de la perception de la RSE par les salariés. Cette échelle s'inscrit dans une volonté plus large de mesurer les effets de pratiques socialement responsables perçues sur les attitudes et les comportements des salariés au travail.

**Mots-clés :** RSE perçue, échelle de mesure, nouvelle GRH, paradigme de Churchill, équations structurelles.

## **LA FORMALISATION DE LA GRH DANS UNE PME COMME ENJEU D'UNE CERTIFICATION RSE**

**Manal EL ABOUBI**  
Groupe Sup de Co La Rochelle,  
Laboratoire CEREGE

**Annie CORNET**  
HEC-Ecole de gestion de l'Université de Liège

La présente recherche vise à montrer comment le souhait d'obtenir une certification sociale (ici, SA8000) peut avoir des impacts sur les politiques de gestion des ressources humaines d'une PME (un centre d'appel). Nous allons décrire et analyser le positionnement des employés, considérés par les certificateurs comme une des parties prenantes du processus de certification. Nous montrerons ainsi que, si au début, la mobilisation du personnel était assez faible autour de ce projet, ce dernier a progressivement été perçu comme une opportunité d'obtenir des gains au niveau de la GRH, en l'occurrence une plus grande formalisation et transparence dans les pratiques et politiques de GRH. Nous mobiliserons la théorie de l'acteur réseau qui permet d'analyser les modalités de l'action collective des employés et les négociations qui ont été menées avec la direction générale autour d'intérêts divergents. Très peu d'études académiques se sont intéressées au croisement entre GRH, responsabilité sociale de l'entreprise (RSE) et processus de certification.

**Mots-clés :** GRH, PME, Théorie des Parties Prenantes, Sociologie de la Traduction, Responsabilité Sociale des Entreprises, Certifications Sociales, Mobilisation.




---

**LES FEMMES DANS LES CONSEILS  
D'ADMINISTRATION DU SBF120 :  
QUALITÉS FÉMININES OU AFFAIRES DE FAMILLE ?**

**Yves MOULIN**  
École de Management Strasbourg

**Sébastien POINT**  
École de Management Strasbourg

Loi du 13 janvier 2011 fixe autoritairement la proportion de femmes devant siéger dans les conseils d'administration des entreprises françaises cotées. Cette étude s'intéresse aux déterminants de la proportion des femmes dans les instances de surveillance des sociétés du SBF 120 à la fin de l'exercice 2008, époque à laquelle la proportion d'administratrices dépendait encore de l'entreprise. En prenant pour cadres d'analyses la théorie de la dépendance des ressources et la théorie néo-institutionnaliste, nous montrons que seul le contrôle du capital par un actionnariat familial permet d'expliquer la proportion des femmes dans les conseils d'administration. Cette contribution met ainsi en exergue la spécificité du contexte français - un actionnariat concentré dans les mains de grandes familles. Cet actionnariat a pour conséquence de constituer un réseau d'affaire autour de la famille et de privilégier la présence des générations futures dans les conseils, qu'il s'agisse indifféremment d'hommes ou de femmes.

**Mots-clés :** Femmes, Conseils d'administration, Théorie de la dépendance des ressources, Théorie néo-institutionnaliste, SBF120.

**COMPÉTENCES ÉMOTIONNELLES ET MOTIVATIONS  
DE CARRIÈRE COMME DÉTERMINANTS  
DE L'ADAPTATION À L'INTERNATIONAL :  
CAS DE L'ALLIANCE FRANÇAISE**

**Cécile DEJOUX**  
Maître de conférences, Cnam Paris, LIRSA

**Heidi WECHTLER**  
IAE Paris 1 Sorbonne, GREGOR

Cet article s'intéresse à l'évaluation de l'intelligence émotionnelle et des motivations de carrière dans un contexte d'expatriation. Une étude empirique a été réalisée auprès des 269 directeurs expatriés de l'Alliance Française sur les cinq continents. A l'aide d'une démarche quantitative, trois résultats sont mis en évidence : Tout d'abord, certaines dimensions de l'intelligence émotionnelle comme « la régulation de ses émotions » et « l'utilisation de ses émotions pour résoudre des problèmes » influencent positivement la capacité d'adaptation à l'international. Ensuite, les compétences émotionnelles et les motivations de carrière, mesurées par les « ancrés de carrière » (Schein, 1996) forment un ensemble de caractéristiques individuelles positivement liées entre elles. Enfin, cet ensemble de caractéristiques explique positivement le concept multidimensionnel d'adaptation à l'international. Les apports de cette recherche d'un point de vue théorique, empirique et managérial sont également mis en avant.

**Mots-clés :** Expatriation, adaptation à l'international, intelligence émotionnelle, ancrés de carrière.



# ABSTRACTS

## CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY AND PERCEPTION OF EMPLOYEES

**Jacques IGALENS**  
Université de Toulouse TBS

**Najoua TAHRI**  
Université Toulouse I

While much research has been devoted to the history and impact of corporate social responsibility (CSR) on the external stakeholders (investors, suppliers, NGOs, etc.), very little attention has been given to employees. Oddly enough, employees are both determinants, agents (or brakes) and sometimes recipients of CSR. For that, a more attentive HRM brought about by CSR with regard to the attitudes and behaviors of employees will need to be settled in the coming years. The starting point of this “**new HRM**” lies in a precise knowledge of the perception of CSR by employees. Our research suggests a measurement scale rigorously crafted and validated. In keeping with the paradigm of Churchill (1979), we tested the statistical properties of the scale on a sample of **1370** employees. Ultimately, we created a three dimension scale with 9 items that captures 69% of the variance in the perception of CSR by employees. This scale is part of a broader research design to measure the effects of perceived socially responsible practices on the attitudes and behaviors of employees at work.

**Mots-clés :** Perceived CSR; measurement scale, new HRM; paradigm of Churchill, structural equation.

## THE IMPACT OF SOCIAL CERTIFICATION STANDARD PROCESS ON HRM

**Manal EL ABOUBI**  
Groupe Sup de Co La Rochelle,  
Laboratoire CEREGE

**Annie CORNET**  
HEC-Ecole de gestion de l'Université de Liège

This research aims to show how a social certification standard process could have impacts on human resources management policies. According to a case study based on an SME submitting its application for the SA8000 standard, we will describe and analyze employees’ positioning considered by the SA8000 as an influent stakeholder. Very few academic studies have focused on the intersection between HRM, social responsibility (CSR) and the certification process. The theoretical framework we are using is based on the Actor Network Theory so to analyse stakeholder involvement and the negotiation process conducted with several stakeholders. We will show that, if at the beginning, employee involvement was relatively weak, it has gradually been perceived as an opportunity to obtain gains in terms of HRM, ie more formalized and transparent HRM practices.

**Mots-clés :** HRM, SME, stakeholder theory, Actor Network Theory, corporate social responsibility, CSR standards, involvement.

*Abstracts*


---

**WOMEN IN THE TOP FRENCH COMPANIES' BOARDS: FEMALE COMPETENCIES OR FAMILY BUSINESS?**

**Yves MOULIN**  
École de Management Strasbourg

**Sébastien POINT**  
École de Management Strasbourg

Since the 13th of January 2011, French law requires a quota of women in the top French companies' boards. This paper highlights some determinants of the proportion of women in the top French companies quoted on the SBF120 index at the end of 2008. This research has been undertaken at a time when the proportion of women on boards was only dependent on the goodwill of companies themselves. From the perspective of resource dependence theory and new institutional theory, our results show that familial ownership was the sole criteria influencing the proportion of women on boards. This research emphasizes the specificity of the French context, where a few families own a significant portion of shares. Consequently, family-owned companies have a network largely dependent on the family itself, favoring the future generation (male or female) as becoming members of the board.

**Mots-clés :** Women, Company boards, Resource dependence theory, New institutional theory, SBF120.

**EMOTIONAL COMPETENCIES AND CAREER ANCHORS AS DETERMINANTS OF OVERSEAS ADJUSTMENT : ALLIANCE FRANÇAISE CASE**

**Cécile DEJOUX**  
Maître de conférences, Cnam Paris, LIRSA

**Heidi WECHTLER**  
IAE Paris 1 Sorbonne, GREGOR

This study investigates the impact of emotional intelligence and career anchors as a factor in overseas assignments. Using data from 269 expat directors, all over the world in « Alliance Française », a quantitative methodology led us to three main results: First of all, dimensions of emotional intelligence such as « regulation of emotions » and « utilization of emotions in solving problems » positively influence overseas adjustment. Then, emotional skills and career motivations, measured by the concept of « career anchors » (Schein, 1996) are positively correlated and set a frame of individual characteristics. Finally, this set positively explains the multidimensional aspect of overseas adjustment. The conceptual and empirical contributions of this study, as well as the managerial implications, are discussed.

**Mots-clés :** Expatriation, overseas adjustment, emotional intelligence, anchor career.