

RÉSUMÉS

LES CONSÉQUENCES DES PROGRAMMES DE SOUTIEN ORGANISATIONNEL À L'ENGAGEMENT BÉNÉVOLE INTERNATIONAL EN PARTENARIAT AVEC UNE ONG POUR LES SALARIÉS VOLONTAIRES

Anne-Laure GATIGNON-TURNAU

Université de Toulouse

Cet article a pour objectif de mesurer les conséquences internes des programmes de bénévolat international en entreprise pour les salariés qui en bénéficient. Ceux-ci se sont développés ces dernières années en Europe et en Amérique du Nord. En France, ils s'appuient sur la loi de 1995 sur le Congé solidaire et sur des partenariats avec des ONG œuvrant à l'international. Le salarié est soutenu dans son projet humanitaire par l'entreprise, d'une part indirectement par le don financier qu'elle fait à l'ONG partenaire et d'autre part directement par un soutien matériel et logistique lors de la préparation de sa mission. L'article explore les conséquences de ces deux types de soutien sur l'implication affective et l'intention de départ des salariés volontaires et étudie deux processus théoriques : l'identification et la réciprocité (Jones, 2010). Les hypothèses ont été testées à partir de données quantitatives recueillies auprès des bénévoles de l'ONG Planète Urgence. Les résultats suggèrent 1) que le soutien indirect n'a pas d'impact sur l'implication affective et l'intention de départ, 2) que le soutien direct augmente l'implication affective et diminue l'intention de départ, et 3) que les processus d'identification et de réciprocité sont tous deux des mécanismes permettant de relier significativement le soutien direct et les attitudes au travail.

Mots-clés : bénévolat, mécénat, solidarité internationale, soutien organisationnel, identification, réciprocité.

LE STRESS DES MANAGERS INTERMÉDIAIRES TERRITORIAUX : LE RÔLE DE L'ENGAGEMENT AU TRAVAIL

Sylvie CODO

Université de Tours

Richard SOPARNOT

ESCEM

Cette recherche s'intéresse à l'influence de l'engagement au travail sur le stress des managers intermédiaires dans des collectivités territoriales. Les résultats de l'étude quantitative menée auprès de 180 managers montrent que le dévouement et l'absorption au travail affectent leur stress. Cette recherche propose d'une part, de le prévenir par un renforcement du sens au travail et, d'autre part, de réduire les charges et les responsabilités qui leur incombent. La finalité de ces recommandations est de redynamiser le rôle d'acteur stratégique des managers dans l'accomplissement des missions du service public.

Mots-clés : Managers intermédiaires, engagement au travail, stress professionnel.

LA NORMALISATION DU MANAGEMENT DES RESSOURCES HUMAINES : LE CAS DES PROFESSIONS LIBÉRALES RÉGLEMENTÉES

Laurent CAPPELLETTI

CNAM, Paris
LIRSA - ISEOR

Florence NOGUERA

Université de Perpignan
MRM - LARGEPA

Jean-Michel PLANE

Université Montpellier III
MRM-ORHA

Pour s'assurer de la satisfaction de leurs clients, de la conformité de leur produit ou de l'efficacité de leur organisation, les entreprises, même de petite taille, ont de plus en plus recours à un système de management de la qualité, qui tend à normaliser leur GRH. A l'heure du débat stimulant sur la fin des innovations managériales (Gary Hamel) et de l'extension des démarches de normalisation, l'article étudie cette problématique dans le contexte des professions libérales réglementées au travers du cas de la mise en place de démarche qualité de type ISO 9001 dans les offices notariaux français. L'étude s'appuie sur des recherches-interventions réalisées auprès de 250 offices de notaires entre 2004 et 2010, soit un échantillon de 420 notaires et plus de 1 700 collaborateurs salariés.

Mots-clés : Normalisation, Gestion des ressources humaines, Certification ISO 9001, Démarche qualité, Professions libérales réglementées, Notaires, Innovations managériales.

TRAVAILLER AU SEIN D'UN POLE DE COMPÉTITIVITÉ OUVRE-T-IL DES PERSPECTIVES DE CARRIÈRE AUX CHERCHEURS ?

Jean Denis CULIÉ

Ecole de Management de Normandie,
Laboratoire Metis

L'objet de cet article consiste à étudier l'influence de l'insertion dans un pôle de compétitivité sur le regard que les chercheurs portent sur leur carrière. Il s'attache à observer comment cette influence s'exerce et quels sont les facteurs qui sous-tendent ces perceptions. Le travail s'appuie sur le cadre théorique des *boundaryless careers* (Arthur et Rousseau, 1996). Deux de ses dimensions ont été plus particulièrement étudiées : les compétences individuelles de carrière (*knowing*, DeFillippi et Arthur, 1996) et la mobilité psychologique (Sullivan et Arthur, 2006).

Une recherche exploratoire a été menée sous la forme d'entretiens auprès de 42 chercheurs qui travaillent dans des organisations adhérentes à *Minalogic*, pôle de compétitivité mondial de la région grenobloise. Les résultats sont synthétisés dans une typologie qui classe les individus selon l'influence perçue par la présence du pôle de compétitivité d'une part sur leurs compétences de carrière et d'autre part sur leur mobilité psychologique. Quatre catégories sont ainsi mises en exergue : les *indifférents*, les *veilleurs*, les *épargnants* et la « *pole position* ». Le projet professionnel, la participation ou non aux activités soutenues par le pôle et le domaine technologique dans lequel ils travaillent expliquent principalement pourquoi les chercheurs intègrent différemment la dimension liée au pôle de compétitivité dans leurs représentations de carrière.

Mots-clés : pôles de compétitivité, *boundaryless careers*, compétences de carrière, mobilité psychologique.

ABSTRACTS

CONSEQUENCES OF CROSS BORDER INTERNATIONAL CORPORATE VOLUNTEERING PROGRAMS ON VOLUNTEERING EMPLOYEES

Anne-Laure GATIGNON-TURNAU

University of Toulouse, France

This article aims to measure consequences of cross border international corporate volunteering (ICV) programs on volunteering employees. ICV programs are prevalent across Europe and North America. In France, program is mainly supported by Planete Urgence (PU), an intermediary nongovernmental organization that is using the legal framing of “Solidarity Leaving” law. The firm support volunteering employees, firstly by giving financial aid to PU, secondly by providing material and logistical support to volunteers during the mission preparation. Using quantitative data gathered to PU’s volunteers, this paper explores impact of these two form of ICV support on volunteering employee attitudes: affective commitment and intention to quit - and two theoretical mechanisms identified in the literature (Jones, 2010) through which ICV program can result in work outcomes: identification and reciprocation processes. Our findings suggest 1) that indirect financial support has no impact on organizational attitudes, 2) direct support increases affective commitment and decreases intentions to quit 3) that both identification and reciprocation processes are significant underlying mechanisms through which direct support can result in work outcomes.

Keywords: cross border international corporate volunteering, identification, reciprocation, corporate support, turnover intentions, commitment.

IMPACT OF WORK COMMITMENT ON PROFESSIONAL STRESS

Sylvie CODO

University of Tours

Richard SOPARNOT

ESCEM

This article examines the impact of work commitment on the professional stress of middle managers in public organizations. The results of the quantitative survey carried out among 180 managers show that dedication and job involvement have an effect on their stress levels. Firstly, this research work puts forward proposals for the prevention of stress by enhancing the meaningfulness of work and, secondly, the reduction in number of obligations and responsibilities. The purpose of these recommendations is to revitalize the ‘strategic player’ role of managers in carrying out public service missions.

Keywords: Middle managers, work commitment, professional stress.

NORMALIZATION OF HUMAN RESOURCES MANAGEMENT

Laurent CAPPELLETTI

CNAM, Paris
LIRSA - ISEOR

Florence NOGUERA

Université de Perpignan
MRM - LARGEPA

Jean-Michel PLANE

Université Montpellier III
MRM-ORHA

To ensure the satisfaction of their clients, the conformity of their products, and the effectiveness of their organization, companies, even very small one's, have more and more use of a quality system which is likely to standardize human resources management (HRM). The article raises this issue, that of HRM standardization, at a time when some authors, like Gary Hamel, have lunched stimulating debates about the end of managerial innovations stemming from growing standardization as well as normalization. The article studies this problematic in the context of independent and regulated professions through the case of the introduction of ISO 9001 within French notary practices. The case study is based on intervention researches led within 250 notary practices from 2004 and 2010, representing a sample of 420 notaries and more than 1 700 staff.

Keywords: Standardization, Normalization, Human resources management, ISO 9001 certification, Quality approach, Independent and regulated professions, Notary, Managerial innovations.

DOES WORKING WITHIN A FRENCH COMPETITIVENESS CLUSTER OPEN CAREER PERSPECTIVES?

Jean Denis CULIÉ

Ecole de Management de Normandie,
Laboratoire Metis

The purpose of this paper is to study how the fact of being inserted in a French competitiveness cluster influences the vision researchers have about their career. It is dedicated to observing how this influence is exerted and which factors underlie these perceptions. The research is based upon the boundaryless career theory (Arthur & Rousseau, 1996). Two of its dimensions have been especially investigated: individual career competences (DeFillippi & Arthur, 1996) and psychological mobility (Sullivan & Arthur, 2006).

Exploratory research has been undertaken by conducting 42 interviews with researchers working for organizations affiliated to Minalogic, one of the seven world-level French competitiveness clusters. Results are synthesized in a typology which classifies individuals through the influence perceived by the competitiveness cluster on their career competences and on their psychological mobility. Four categories are thus identified: the indifferents, the gatekeepers, the savers and the "pole position". In their career representations, researchers consider differently the dimension of the cluster for three main reasons: future career plans, participation of cluster supported activities and their own technological field.

Keywords: French competitiveness cluster, boundaryless careers, career competences, psychological mobility.