

Atouts et limites du management des ressources humaines d'une entreprise familiale, dans un contexte de transformation digitale (Document en Français)

▼ Accès au(x) document(s)

Accéder au(x) document(s) :

 <https://docassas.u-paris2.fr/nuxeo/site/esupversions/8b268a5a-5594-40ee-9fac-8e9093e17819>

Ce document est protégé en vertu du Code de la Propriété Intellectuelle.

Modalités de diffusion de la thèse :

- **Thèse consultable sur internet, en texte intégral.**

▼ Informations sur les contributeurs

Auteur : [Favreau-Rethore Catherine](#)

Date de soutenance : 14-12-2021

Directeur(s) de thèse : [Bournois Frank](#) - [Choain Laurent](#)

Etablissement de soutenance : [Paris 2](#)

Ecole doctorale : [École doctorale des sciences économiques et gestion, sciences de l'information et de la communication \(Paris\)](#)

▼ Informations générales

Discipline : Sciences de gestion

Classification : Economie

Mots-clés libres : Entreprise familiale, Attributs bivalents de l'entreprise familiale, Management, Gestion des ressources humaines Transformation digitale du retail, Stabilité de l'emploi, Contrat psychologique, Capital social, Actionnariat salarié

Mots-clés :

- Entreprises familiales
- Employeur et employé (droit) - Effets des innovations technologiques


Résumé : Cette thèse explore les impacts de la transformation digitale sur la relation entre l'employé et l'entreprise familiale dans un contexte de tradition d'emploi à vie. Les concepts théoriques mobilisés incluent les caractéristiques des entreprises familiales, dont les pratiques de GRH, le capital social familial, le contrat psychologique, les attributs bivalents des rôles exercés par les parties prenantes dans l'entreprise, l'approche basée sur les ressources. L'objet de la recherche consiste à explorer les potentielles relations et interactions entre les concepts théoriques qui expliquent les atouts et limites de la stabilité de la relation d'emploi. Une étude qualitative a été réalisée, sous forme d'entretiens, auprès de 24 dirigeants d'une entreprise familiale internationale de grande distribution. Les résultats indiquent que la tradition d'emploi à vie est soutenue par la promesse employeur du contrat psychologique, par le capital social familial, et par l'engagement de l'employé qui bénéficie du dispositif original d'actionnariat salarié de l'entreprise. Les pratiques de GRH, comme le style managérial paternaliste et bienveillant de l'entreprise, inspirés par le capital social familial, renforcent la stabilité de l'emploi et la fidélité de l'employé. Renouveler les ressources de l'entreprise pour adresser les enjeux de la transformation digitale, demande de considérer les relations entre les parties prenantes de l'entreprise, son organisation et ses particularités de fonctionnement.

▼ Informations techniques

Type de contenu : Text

Format : PDF

▼ Informations complémentaires

Entrepôt d'origine :  star
Identifiant : 2021PA020079
Type de ressource : Thèse