

**Fiche de thèse post soutenance**

**d'Executive Doctorate in Business Administration**

|  |  |
|--|--|
| Nom, Prénom, profession/fonction, entreprise, âge du docteur         | Favre Frédéric, DRH Migros Valais, 35 ans  |
| Directeur de thèse, Date de soutenance, Jury                         | PR. VAS, Alain, 10.07.2015, Pr. LEBRATY - Jean-Fabrice (Président) ; BONNET, Marc (rapporteur) ; JOSSERAND, Emmanuel (rapporteur) ; KALIKA, Michel; MOSCAROLA, Jean ; VAS, Alain   |
| Titre de la thèse  | LE MANAGER FACE A SA PERFORMANCE ADAPTATIVE , Proposition de dispositif de formation centré sur la performance adaptative des cadres intermédiaires  |
| Problématique/question de recherche                                  | La perception de la performance adaptative par le manager de proximité est-elle similaire à celle de leur supérieur hiérarchique ?   |
| Méthodologie (nombre d'entretiens, d'enquêtes, etc.)                 | 116 ANALYSES-CROISEES (AUTO-EVALUATION DES MANAGERS VS EVALUATION PERCUE PAR LES N+1)  |
| Littérature (nombre de références ; principales théories et auteurs) | Nombres de références : 265<br><br>adaptive performance / Performance adaptative : Pulakos, E., Arad, S., Donovan, M., & Plamondon, K. (2000) ; Pulakos, E., Dorsey, D. W., & White, S. S. (2006) ; Pulakos, E., Schmitt, N., Dorsey, D., Arad, S., Hedge, J., & Borman, W. (2002) ; Ilgen, D., & Pulakos, E. (1999).  |
| Résultats  | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Dispositif de formation pour développer la performance adaptative des managers</li> <li>2. La performance adaptative est monodimensionnelle</li> <li>3. Une apparente absence de relation entre l'auto-évaluation et l'évaluation perçue</li> <li>4. Age : pas significatif</li> <li>5. Genre : femmes ont tendance à moins bien s'évaluer que les hommes</li> <li>6. Langue : différence selon provenance géographique</li> <li>7. Niveau de formation : pour les N+1, les universitaires ont une meilleure performance adaptative que les CFC</li> <li>8. Ancienneté dans le service / magasin : plus l'ancienneté est grande, plus il y a divergence d'opinion</li> </ol> |
| Implications conceptuelles   | Ecart important entre manager et N+1 ; Monodimensionalité de la performance adaptative ; Sous-évaluation des femmes  |
| Implications managériales  | Proposition de dispositif de formation pour développer la performance adaptative des managers ; Relève l'importance des analyses croisées ou type 360° pour la performance adaptative  |