

Curriculum vitae

Membre EA Dynamique des Capacités Humaines et des Conduites de Santé

EPSYLON

Nom : Paillé

Prénom : Pascal

Courriel : pascal.paille@fsa.ulaval.ca

Adresse : 2325 rue de la Terrasse, G1K 7P4

Établissement : Université Laval, Québec (QC), Canada

Corps-grade : Professeur agrégé HDR : non Section du CNU :

1) Diplômes et parcours universitaire

1997 : Doctorat (NR) en Sciences de gestion

1994 : Diplôme de l'École supérieure des sciences commerciales d'Angers

1998 : Qualification MC (6^{ième} section)

1998-2006: Maître de conférences en sciences de gestion (Université du Maine)

2006-2008: Professeur adjoint (Université Laval)

2008-aujourd'hui : Professeur agrégé (Université Laval)

2) Mots clés des travaux de recherche entrepris au sein du laboratoire EPSYLON

Rétention et fidélisation des ressources humaines, Théorie de l'échange social, comportements de citoyenneté organisationnel, management environnemental (écologique).

3) Expertise dans le recueil de données contribuant à étudier un système complexe

Méthodes quantitatives, Modélisation en Équations Structurelles

4) Contribution à la vie du laboratoire EPSYLON

5) Appartenance principale aux équipes EPSYLON

Axe :

Dynamiques des Capacités Humaines

Thème :

Dynamique du sujet dans ses rapports au travail et aux organisations

6) Contributions aux programmes de recherche EPSYLON

Responsable de programme

Participant

7) Résumé des activités de recherche

La théorie de l'échange social (TES) place le processus qui découle de la réciprocité au coeur des relations entre les personnes. L'application des prémisses de TES au milieu de travail et plus particulièrement aux thèmes de la rétention (empêcher les personnes de quitter un employeur) et de la fidélisation (susciter le désir des personnes de rester au service de l'employeur) du personnel fournit de nouvelles voies de

recherche. Parmi les prémisses de TES, la citoyenneté organisationnelle regroupe des comportements dont certains sont orientés vers les personnes (p.ex. : entraide) et d'autres vers l'organisation (p.ex. : civisme). L'intérêt de la citoyenneté organisationnelle s'explique par le fait que pour un employé, les comportements liés relèvent plus de la volonté que de l'obligation. Des avancées de la recherche sur la rétention des employés (Chen, 2004 ; Coyne et Ong, 2007 ; Paillé et Grima, 2011) attribuent un rôle prédictif plus important à la citoyenneté organisationnelle qu'aux variables classiques telles que la satisfaction au travail ou l'engagement des employés. Conformément à des résultats récents la citoyenneté organisationnelle médiatise le lien entre engagement et démission (Paillé, sous presse) et peut ainsi se définir comme un possible lien manquant entre les attitudes au travail et le comportement volontaire de départ. Ces résultats contribuent à l'amélioration des connaissances sur les facteurs individuelles qui président à la rétention et la fidélisation du personnel.

8) Production scientifique

Articles dans des revues internationales ou nationales avec comité de lecture répertoriées

IF	Revue
0.460	Paillé P. & Grima F. (2011). Citizenship and withdrawal in the workplace: Relationship between organizational citizenship behaviour, intention to leave current job and intention to leave the organization. <i>The Journal of Social Psychology</i> , Vol. 151, N° 4, pp. 478-493.
	Pohl, S., & Paillé, P. (2011). The impact of perceived organizational commitment and Leader commitment on organizational citizenship behaviour. <i>The International Journal of Organization Theory and Behavior</i> , Vol. 12, N° 2, pp. 145-161.
	Paillé, P. , Fournier, P.-S., & Lamontagne, S. (2011). Relationships between commitments to the organization, the superior and the colleagues, and the intention to leave among truckers, <i>International Journal of Organizational Analysis</i> . Vol. 19, N° 2, pp. 92-108.
	Paillé P. , Bourdeau L. & Galois I. (2010). Support, Trust, Satisfaction, Intent to Leave and Citizenship at Organizational Level: A social exchange approach. <i>International Journal of Organizational Analysis</i> , Vol. 18, N° 1, pp. 41-58.
0.650	Paillé P. (2009). Assessing Organizational Citizenship Behaviour in the French Context: Evidence for the Four Dimensional Model. <i>The Journal of Psychology: Interdisciplinary and Applied</i> , Vol. 143, N° 2, pp. 133-146.
0.448	Paillé P. (2009). Engagement et citoyenneté en contexte organisationnel : un examen empirique sur l'apport des cibles multiples d'engagement à la prédiction des comportements de citoyenneté organisationnelle. <i>Le Travail Humain</i> , Vol. 72, N° 2, pp. 185-204.
	Paillé P. (2009). Une réplique sur l'adaptation française des échelles de mesure de citoyenneté organisationnelle de Podsakoff et MacKenzie (1994). <i>Cahiers Internationaux de Psychologie Sociale</i> , Vol. 82, pp. 171-184.
	Paillé P. (2008). Citoyenneté, engagement, satisfaction et implication en milieu de travail. <i>Revue Européenne de Psychologie Appliquée</i> . Vol. 58, N° 3, pp. 154-163.
0.448	Paillé P. (2008). Les comportements de citoyenneté organisationnelle: Influence de l'engagement organisationnel, de l'implication au travail et de la satisfaction au travail. <i>Le Travail Humain</i> . Vol. 71, N° 1, pp. 22-42.
	Paillé P. (2007). Les comportements de citoyenneté organisationnelle: validation d'une version française des échelles de mesure de Podsakoff et MacKenzie (1994). <i>Cahiers Internationaux de Psychologie Sociale</i> , Vol. 74, pp. 59-66.
	Paillé P. (2007). Les relations entre le soutien organisationnel perçu, les comportements de citoyenneté organisationnelle et l'intention de quitter. <i>Bulletin de Psychologie</i> , Vol. 60, N° 4, pp. 346-355.
	Paillé P. (2007). Comportements de citoyenneté organisationnelle et l'intention de quitter : le rôle médiateur de l'intention de s'absenter. <i>Revue Québécoise de Psychologie</i> . Vol. 28, N° 3, pp. 209-225.
	Paillé P. (2006). L'influence de l'implication au travail et des comportements de citoyenneté organisationnelle sur l'intention de retrait. <i>Revue Européenne de Psychologie Appliquée</i> , Vol. 56, N° 2, pp. 139-149.
	Paillé P. (2004). Examen empirique sur le caractère multidimensionnel de l'engagement normatif et sur les liens avec les engagements affectif et continu. <i>Psychologie du Travail et des Organisations</i> , Vol. 10, N° 4, pp. 327-339.
	Paillé P. (2002). L'engagement normatif: Essai de reconstruction. <i>Psychologie du Travail et des Organisations</i> , Vol. 8, N° 3, pp. 69-96.
0.448	Paillé P. (2000). Facteurs de l'engagement dans l'emploi à l'issue d'un changement organisationnel. <i>Le</i>

Articles dans des revues avec comité de lecture non répertoriées

Paillé P., Grima F., & Dufour, M.E. (accepted, October 2011). Contribution to social exchange in public organizations: Examining how support, trust, satisfaction, commitment and work outcomes are related. *International Journal of Human Resource Management*. (IF = 0.869)

Paillé P. (accepted, October 2011). Do coworkers make the service customer? A field study in the public sector. *Review of Public Personnel Administration* (IF = 0.891)

Paillé, P. (accepted, October 2011). Employee retention: exploring the relationship between employee commitment, organizational citizenship behavior, and the decision to leave the organization. *International Journal of Human Resource Development and Management*.

Paillé, P., Morin, D. & Grima, F. (accepted, June 2011). Managing commitment to customer in the public sector: highlight the role of the supervisor. *International Journal of Services Technology and Management*.

Galois, I., Poujol, F., & **Paillé, P.** (forthcoming). Temp workers: why be loyal? *International Journal of Services, Economics and Management*. Forthcoming: Vol. 4, N° 1, pp.

Grima, F., & **Paillé, P.** (2011). Mediation in french context: tactics and outcomes. *Industrial Relations Journal*, Vol. 19, N° 5, pp. 428-452.

Paillé, P. (2011). Perceived Stressful Work, Citizenship Behaviour and Intention to Leave the Organization in a High Turnover Environment: Examining the Mediating Role of Job Satisfaction. *Journal of Management Research*, Vol. 3, N° 1, pp. 1-16.

Paillé, P. (2010). Le rôle du supérieur sur la fidélisation du personnel infirmier. *Journal d'Économie Médicale*. Vol. 28, N° 3-4, pp. 101-113.

Paillé P. (2010). Citizenship in the Workplace: Examining Work Attitudes as Predictors among French Employee. *International Journal of Business and Management*, Vol. 5, N° 4, pp. 53-64.

Paillé P. (2009). The Relationship between Support, Commitment and intent to leave team. A social exchange perspective. *Team Performance Management: An international Journal*. Vol. 15, N° ½, pp. 49-62.

Paillé P. (2009). Le rôle du supérieur et des collègues dans la rétention des ressources humaines : Apport de l'approche multi-cibles. *Revue de Gestion des Ressources Humaines*, N° 72, pp.35-43.

Paillé P. et Pohl S. (2008). Les relations entre l'implication au travail et les comportements de citoyenneté organisationnelle. *Journal of Global Management Research*, Vol. 4, N° 3, pp. 33-42.

Paillé P. (2007). Fidélisation des ressources humaines: une approche en termes d'échange social. *Management International*. Vol. 12, N° 1, pp. 45-54.

Paillé P. (2006) Engagement organisationnel et comportements de citoyenneté organisationnelle. *Revue de Gestion des Ressources Humaines*, N° 60, pp. 37-45.

Paillé P. (2005). La fidélité au travail: éléments de réflexion sur la relation employé-organisation. *Gestion 2000*. Vol. 24, N° 6, pp. 295-309.

Paillé P. (2005). Engagement organisationnel et modes d'identification. Approches conceptuelle et empirique. *Bulletin de Psychologie*, Vol. 58, N° 6, pp. 713-718.

Paillé P. (2004). Transformation des organisations et engagement organisationnel : Tendances actuelles et pistes de recherche. *Revue de Gestion des Ressources Humaines*, N° 55, pp. 45-55

Paillé P. (2004). Le management des comportements au travail : apports de la planification opérationnelle. *Gestion 2000*, Vol. 23, N° 1, pp. 71-83.

Paillé P. (2004). Engagement organisationnel, intention de retrait et comportements citoyens : l'influence de la satisfaction au travail. *Revue de Gestion des Ressources Humaines*, N° 53, pp. 37-46.

Paillé P. (2002). Transformation des entreprises, engagement organisationnel et implication au travail : Identification et analyse de l'impact des effets de la réorganisation d'un hôpital public sur ses salariés. *La Revue des Sciences de Gestion*, N° 198, pp.15-27.

Paillé P. (1997). Nouvelles technologies de l'information, évolution des pratiques et des contraintes : au sujet du télétravail. *Humanisme et Entreprise*, N° 223.

Articles dans des revues sans comité de lecture

Paillé P. (2009). La rétention au sein des équipes: quelques repères. « *Porte Ouverte* » Journal professionnel de l'Association des services de réhabilitation sociale du Québec, Volume XXII, Numéro 2, 2009. **Article sur invitation**

Conférences à l'invitation du Comité d'organisation dans un congrès national ou international

aucune

Communications avec actes dans un congrès international.

Galois, I., Poujol, F., and **Paillé P.** (2009*). Temporary Workers loyalty based on reciprocity. Workshop on Research Advances in Organizational Behavior and Human Resources Management, Toulouse, France, Mai.

Paillé P., Fournier P.-S. et Lamontagne S. (2008*). Cibles d'engagement et l'intention de quitter l'organisation : une étude sur les camionneurs québécois. 15^{ème} Congrès de l'Association Internationale de Psychologie du Travail de Langue Française, Québec, Canada, août

Paillé P. (2007). Transformation des organisations et ajustement des employés. Journées Internationales de Sociologie du Travail, London School of Economics, Londres, Grande-Bretagne, juin.

Paillé P. et Pohl S. (2006). Les relations empiriques entre l'implication au travail et les comportements de citoyenneté organisationnelle. Workshop on advances in Organizational Behavior and Human Resource Management Research. Laboratoire Interdisciplinaire de recherche sur les Ressources Humaines et Emploi (LIRHE), Université des sciences sociales de Toulouse 1, 15 – 19 mai 2006.

Paillé P. (2004). Le modèle des trois composantes de l'engagement organisationnel et l'intention de quitter en contexte français. 13^{ème} Congrès de l'Association Internationale de Psychologie du Travail de Langue Française, Bologne, Italie.

Paillé P. (2002). Propositions méthodologiques de formalisation des savoir en matière de dysfonctionnements sociaux pour l'audit social. Introduction à la planification opérationnelle des RH. 20^{ème} Université de l'Audit Social, Ecole de management de Bordeaux, août.

Paillé P. (2002). *Définition et mesure de l'engagement normatif*. 12^{ème} Congrès de l'Association Internationale de Psychologie du Travail de Langue Française, Louvain-la-Neuve, Belgique, juillet.

Paillé P. (2001). Attachement au travail et satisfaction des salariés : quel apport et quel modèle pour la GRH ? Colloque National de la Recherche en IUT, Roanne, juin.

Paillé P. (2001). L'implication normative : concept et mesure. Colloque National de la Recherche en IUT, Roanne, juin.

Paillé P. (2001). L'emprise des pratiques de la conduite du changement. 10^{ème} Congrès Psychanalyse et Management - Montpellier, juin.

Paillé P. (2001). *Cycle de vie professionnelle, attachement des salariés et satisfaction au travail : un modèle d'anticipation des risques sociaux*. 3^{ème} Université de printemps de l'Institut d'Audit Social, Alger, mai.

Paillé P. (2001). L'implicite dans la conduite du changement. International Conference of Knowledge Management – Lyon, mars.

Paillé P. (2000). L'implication des salariés est-elle soluble dans le changement ? 15^{ème} Journées des IAE, Bayonne, septembre.

Paillé P. et Yanat Z. (1999). L'implication normative : facteur de contrôle de l'implication des salariés. 9^{ème} Congrès de l'AGRH, Lyon, septembre.

Paillé P. (1998). Contribution des expériences du changement à l'implication organisationnelle et mise en perspective du rôle de l'engagement dans l'emploi. 14^{ème} Journées des IAE, Nantes, avril.

Paillé P. (1997). Le télétravail, l'isolement des acteurs et la GRH. Quels rôles pour la gestion des ressources humaines ? 7^{ème} Congrès de l'AGRH, Montréal, Canada, septembre.

Paillé P. (1996). Innovation organisationnelle et contrainte humaine : éléments de réflexion sur les limites du télétravail. 9^{ème} Congrès de l'Association Internationale de Psychologie du Travail de Langue Française, Sherbrooke, Canada, août.

Paillé P. (1996). Implication, comportement de retrait et satisfaction des acteurs : les effets du changement. Le cas d'un centre hospitalier général d'une ville de province. 6^{ème} Congrès de l'AGRH, Paris, octobre.

Paillé P. et Yanat Z. (1996). Aux sources de l'implication en GRH : problèmes et perspectives. 6^{ème} Congrès de l'AGRH, Paris, octobre.

Paillé P. (1996). L'acteur face aux nouvelles technologies : difficulté d'une relation duelle et mise en perspective d'un effet pervers. 3^{ème} Journées IUT de la Recherche en Sciences Sociales, Annecy, mars.

Communications orales sans actes dans un congrès international ou national

Morin D., **Paillé P.**, Bérubé C. et Reymond A. (2010*) L'incidence de l'image de marque employeur, des caractéristiques organisationnelle, des comportements de l'interviewer et de la compatibilité candidat/emploi et candidat/organisation sur l'attraction organisationnelle. 47^{ième} Congrès de l'Association Canadienne des Relations Industrielles, Québec, juin.

Housieaux C. et **Paillé P.** (2010*) Les collègues : levier de fidélisation des employés de la fonction public. 47^{ième} Congrès de l'Association Canadienne des Relations Industrielles, Québec, juin.

Paillé P. (2010*) La fidélisation des ressources humaines : les dimensions négligées. 47^{ième} Congrès de l'Association Canadienne des Relations Industrielles, Québec, juin.

Paillé, P. Morin D. et Bourdeau L. (2010*) Valeurs individuelles, fidélité du personnel et la qualité de service à la clientèle : pour une approche marketing des ressources humaines. 47^{ième} Congrès de l'Association Canadienne des Relations Industrielles, Québec, juin.

Paillé P. (2009*) Soutien perçu du superviseur et l'intention de quitter l'organisation et la profession chez les infirmières: le rôle médiateur de l'engagement envers le superviseur. 46^{ième} Congrès de l'Association Canadienne des Relations Industrielles, Gatineau, mai.

Paillé P. et Pohl S. (2008*). Les relations entre l'engagement affectif envers l'organisation, la satisfaction au travail et l'intention de démissionner : résultats d'un test de trois modèles. 15^{ème} Congrès de l'Association Internationale de Psychologie du Travail de Langue Française, Québec, Canada, août.

Paillé P. (2008*). Organizational citizenship among French employee: dimensionality and link with some attitude at work. 2^{ème} conférence internationale en psychologie, Athènes, Grèce, juillet.

Paillé P. (2007). Soutenir la compétitivité des services par la promotion de la citoyenneté en milieu de travail : résultats d'une étude en milieu bancaire. XVII International RESER Conference, Tampere, Finland, Septembre.

Paillé P. (2006). The influence of Job Satisfaction on the relationship between stress and behaviors at work among french employee. 6th European Health Psychology Society, Varsovie, Pologne.

Melchior J.-P. et **Paillé P.** (2006). Transformations de l'organisation du travail et ajustements des salariés. 14^{ème} Congrès de l'Association Internationale de Psychologie du Travail de Langue Française, Hammamet, Tunisie, juillet.

Paillé P. (2006). Comportements de citoyenneté organisationnelle et Intention de retrait. 14^{ème} Congrès de l'Association Internationale de Psychologie du Travail de Langue Française, Hammamet, Tunisie, juillet.

Paillé P. (2004). Transition entre les mondes de la formation et du travail. 5^{ème} Congrès international d'actualité de la recherche en éducation et en formation, Conservatoire National des Arts et Métiers, Paris.

Paillé P. (2004). Un examen empirique sur les effets de la satisfaction au travail sur les comportements discrétionnaires en contexte français. 72^{ème} Congrès de l'Association canadienne française pour l'avancement des sciences, Québec, mai.

Ertul S., Labari B. et **Paillé P.** (2003). Vers une requalification de l'absentéisme au travail ? Remarques à partir du cas marocain. 9^{ème} Journées de Sociologie du Travail, Université de Nanterre, novembre.

Paillé P. et Ertul S. (2003). L'engagement en formation : essai d'extension du modèle de Meyer et Allen (1991). 71^{ème} Congrès de l'Association canadienne française pour l'avancement des sciences, Rimouski, Québec, mai.

Paillé P. (2001). Engagement organisationnel, champ d'emprise et pratiques du changement. 69^{ème} Congrès ACFAS - Sherbrook, Canada, mai.

Paillé P. et Jaëcklé L. (2000). Temporalité et Savoirs : la condensation des lieux comme objet de contrainte. International Council of Education Media, Genève, novembre.

Paillé P. (2000). Regard méthodologique sur l'attachement au travail. 11^{ème} Congrès de l'Association Internationale de Psychologie du Travail de Langue Française, Rouen, août.

Paillé P. (2000). L'attachement au travail. Le point sur l'existence d'un paradigme expérimental. Congrès ASAC – IFSAM, Montréal, Canada, juillet.

Paillé P. (1999). Etude sur le rôle de l'engagement dans l'emploi, de l'implication normative et de l'identification à l'organisation sur l'implication organisationnelle. Congrès de l'ASAC, St John, Nouveau Brunswick, Canada, juin.

Paillé P. (1998). Recherche et analyses des conséquences d'une restructuration sur l'implication des salariés en milieu hospitalier. 10^{ème} Congrès l'Association Internationale de Psychologie du Travail de Langue Française, Bordeaux, août.

Communications par affiche dans un congrès international ou national

Paillé P. (2010*) Examining how commitment, citizenship behaviour and intent to leave are linked at organizational level. 27th International Congress of Applied Psychology, Melbourne, Australie, juillet.

Closon, C., Pohl S. and **Paillé P.** (2009*). Work-family conflict and organizational commitment among nurses. 14th European Congress on Work and Organizational Psychology, Santiago del Compostel, Espagne, mai.

Pohl S. et **Paillé P.** (2007). Commitment and citizenship in the workplace among belgian workers. 13th European Congress on Work and Organizational Psychology, Stockholm, Suède, mai.

Paillé P. (2005). Organizational citizenship behaviors: validation of an French version of Podsakoff and MacKensie's (1994) measurement. 9th European Congress of Psychology, Grenade, Espagne, juillet 2005.

Paillé P. (2005). Job attitudes and organizational citizenship behavior in french context. 12th European Congress on Work and Organizational Psychology, Istanbul, Turquie, mai 2005.

Paillé P. (2003). Commitment to the work place and organizational change: Clarifying the relationship. 11th European Congress on Work and Organizational Psychology, Lisbonne, Portugal, mai.

Ouvrages scientifiques (ou chapitres de ces ouvrages)

Paillé, P. (à paraître). Citoyenneté et rétention en milieu de travail. Dans : L. Rioux. *Le confort au travail. La psychologie environnementale appliquée aux espaces de travail*. L'Harmattan, Paris.

Talbot, D., Dion A.-M., et **Paillé, P.** (à paraître). Le supérieur : un rouage négligé de la fidélisation des infirmières. Dans : C. Dallaire, Aubin K., Roy, B. et L. Lepage (Éds), *Pour en finir avec les soins infirmières*. PUL, Québec.

Morin D., **Paillé P.**, et Reymond A. (2011). L'incidence de l'image de marque employeur, des caractéristiques organisationnelle, des comportements de l'interviewer et de la compatibilité candidat/emploi et candidat/organisation sur l'attraction organisationnelle. In: Paillé P. (Ed) *La fidélisation des ressources humaines: approches conceptuelles et recherches empiriques*. PUL, Québec.

Paillé P. (2011). La fidélisation des ressources humaines : Les dimensions négligées. In: Paillé P. (Ed) *La fidélisation des ressources humaines: approches conceptuelles et recherches empiriques*. PUL, Québec.

Grima F. et **Paillé P.** (2011). Les conséquences d'une expérience de mentoring négatif sur l'empowerment psychologique. In: Paillé P. (Ed) *La fidélisation des ressources humaines: approches conceptuelles et recherches empiriques*. PUL, Québec.

Housieaux C. et **Paillé P.** (2011). Les collègues : levier de fidélisation des employés de la fonction public. In: Paillé P. (Ed) *La fidélisation des ressources humaines: approches conceptuelles et recherches empiriques*. PUL, Québec.

Paillé P. (2009*). Organizational Citizenship Behavior among French Employee: Relationships with job satisfaction, foci of commitment and job involvement, pp. 99-115. In: Oliver T. Chen (Ed). *Organizational Behavior and Dynamics*. Novasciences press, New-York.

Paillé P. (2008*). Assessing citizenship among french employee: Dimensionality of Organizational Citizenship Behavior and link with some attitudes, pp. 205-220. In: Lester T. Kane and Marylyn R. Powell (Eds). *Citizenship in the 21th century*. Novasciences press, New-York.

Paillé P. (2004). L'engagement organisationnel. De la psychologie sociale au management des ressources humaines, pp. 131-148. In : C. Bonardi, N. Grégori, J.-Y. Ménard et N. Roussiau (Eds). *La Psychologie Sociale Appliquée : Emploi, Travail et Ressources Humaines*. Editions InPress, Paris.

Ouvrages de vulgarisation (ou chapitres de ces ouvrages)

aucun

Direction d'ouvrages ou de revues

Paillé P. (2011). *La fidélisation des ressources humaines: approches conceptuelles et recherches empiriques*, (Dir.) PUL, Québec.

Direction de thèse

Éric Martel (en cours). Pratiques de gestion des ressources humaines et engagement des employés. Université Laval, Faculté des Sciences de l'Administration. Directeur : Pascal Paillé.

Nicolas Raineri (en cours). L'engagement environnemental des employés. Université Laval, Faculté des Sciences de l'Administration. Directeur : Pascal Paillé.

Autres productions