

le cnam

**8^e Junior Colloque du Réseau de Recherches
en Psychologie du Travail et des
Organisations**

Paris, Cnam, laboratoire CRTD

13 et 14 Juin 2019

Livre des résumés

le cnam

CRTD

Sommaire

Le réseau de recherches en Psychologie du Travail et des Organisations	p.3
Programme des journées.....	p.5
Résumés	p.7
BENSALEM Saïd	p.7
BOUA Mohamed	p.9
CHANAS Marine	p.11
FETTAH Sami	p.14
FASSIER Christian	p.17
MORAND Ophélie	p.20
PERISSE Maëlle.....	p.22
RAVELONARIVO Matthis.....	p.25
FOURTIER Florian.....	p.27
SAUVAIN Mathilde	p.29
BONNEFOY Lucie	p.33
CIMIER Amandine	p.35
GOHIN Audrey	p.38
SEGHOUAT Selma.....	p.40
DJAMA Richard.....	p.41
LOESER Florian	p.44
CAILLÉ Alison.....	p.46
DE MACEDO MAIA Victor.....	p.49
RAYMONDIE Romain	p.51

Le réseau de recherches en Psychologie du Travail et des Organisations (RPTO)

Le réseau des équipes de recherches en psychologie du travail et des organisations comprend 17 équipes. Ses objectifs sont d'échanger et travailler sur des problématiques communes, de diffuser des productions et surtout de former à la recherche des doctorants et chercheurs qui développeront et assureront la solidité du réseau pour les prochaines années. Ce réseau, constitué en 1997 à l'initiative de Madame la Professeure Claude Lévy-Leboyer, a été expertisé par *l'European Network of Organizational Psychology* (ENOP). Dirk Steiner, Professeur à l'Université Nice-Sophia Antipolis, a été le responsable du juin 2008 au juin 2015. Depuis le 2015, le responsable est Marc-Eric Bobillier Chaumon (Cnam).

Les équipes qui constituent le réseau RPTO sont les suivantes :

1. **Aix-Marseille Université** (LPS, EA 849) : équipe « Psychologie sociale du travail et des organisations » (resp. Marina Burakova)
2. **CNAM** (CRTD, EA 4132) :
 - Équipe « Psychologie de l'orientation » (resp. Valérie Cohen-Scali)
 - Équipe « Psychologie du travail et clinique de l'activité » (resp. Katia Kostulski)
 - Équipe « Psychosociologie du travail et de la formation » (resp. Anne-Lise Ulmann)
3. **Université de Bordeaux** (Laboratoire de Psychologie, EA 4139) : équipe PTO (resp. Adalgisa Battistelli)
4. **Université de Franche-Comté** (Laboratoire de Psychologie, EA 3188) : Équipe « Travail, Santé, Professionnalisation » (resp. Didier Truchot)
5. **Université de Lille** (PSITEC, EA 4072) : équipe « Rapports sociaux et organisations (resp. Pascale Desrumaux)
6. **Université de Lorraine** (2LPN, EA 4432) : équipe évaluation et communications dans le travail (resp. Valérie Saint-Dizier)
7. **Université de Lorraine** (PERSEUS, EA 7312) : équipe PTO (resp. Éric Brangier)
8. **Université de Montpellier Paul Valéry** (EPSYLON, EA 4556) : équipe PTO (resp. Daniel Gilibert)
9. **Université de Nantes** (Laboratoire de Psychologie des Pays de la Loire, EA 4638) : Équipe Psychologie du Travail (resp. Christine Jeoffrion)
10. **Université de Nice-Sophia Antipolis** (LAPCOS, EA 7278) : équipe PTO (resp. Dirk Steiner)
11. **Université de Picardie Jules Verne** (CRPCPO, EA 7273) : équipe PTO (resp. Gérard Valléry)
12. **Université de Rouen Normandie** (PSY-NCA, EA 4306) : équipe ACTION (resp. Arnaud Villieux)
13. **Université Grenoble Alpes** (LIP/PC2S, EA 4145) : équipe TSCO (resp. Rémi Kouabenan)
14. **Université Lumière Lyon 2** (GRePS EA 4163) : Équipe Psychologie du Travail (resp. Philippe Sarnin)
15. **Université Paris 8** et...
16. **Université Paris Nanterre** (LAPPS, EA 4386) : équipe TE20 (resp. Anne-Marie Vonthron)
17. **Université Toulouse Jean Jaurès** (PDPS, EA 1697) : équipe PSTO (resp. Sandrine Croity-Belz)

Le Junior Colloque

Le 8e Junior Colloque du réseau a eu lieu au Cnam Paris les 13 et 14 juin 2019. Chaque équipe du réseau a eu la possibilité de proposer la candidature de 2 doctorant.e.s. Les membres « seniors » du réseau participent au Junior Colloque, expertisent les projets de communication, et commentent et guident les jeunes chercheurs dans leurs travaux.

Ce colloque (après Toulouse en 2002, Amiens en 2005, Nice en 2009, Rouen en 2011, Montpellier en 2013, Lyon en 2015 et Bordeaux en 2017) doit permettre aux jeunes chercheur.e.s et doctorant.e.s, membres des laboratoires du réseau, d'échanger sur leurs travaux, de confronter les points de vue théoriques, les méthodes et de favoriser l'interconnaissance entre « juniors » et « seniors ».

Comité d'organisation :

Yvon MIOSSEC, maître de conférences au Cnam, Laboratoire CRTD, équipe « psychologie du travail et clinique de l'activité »

Jean-Luc BERNAUD, professeur des universités au Cnam, Laboratoire CRTD, équipe « psychologie de l'orientation »

Anne-Lise ULMANN, maître de conférences au Cnam, Laboratoire CRTD, équipe « psychosociologie du travail et de la formation »

Avec la contribution de doctorant.e.s et chercheur.e.s membres du CRTD du Cnam : Nadia Baatouche, Marc-Eric Bobillier Chaumon, Laurence Cocandea, Ingrid Dekkar, Christian Fassier, Jean-Philippe Gaudron, Maria Ianeva, Rossitza Kaltcheva, Katia Kostulski, Malika Litim, Philippe Poupard, Dominique Salaün, Amélie Sandoval, Livia Scheller, Pascal Simonet, Jean-Luc Tomás, Emmanuelle Vignoli.

Comité scientifique (expertises des projets de communication) :

- ALTHAUS Virginie (MC Rouen)
- ANGEL Vincent (MC Bordeaux)
- BOBILLIER CHAUMON Marc-Éric (professeur du Cnam)
- CARREIN-LERROUGE Cindy (MC Rouen)
- COCANDEAU Laurence (MC Angers)
- CROITY-BELZ Sandrine (PU Toulouse)
- DEMARQUE Christophe (MC Aix-Marseille)
- GUILBERT Laure (MC Montpellier)
- IANEVA Maria (MC Cnam)
- KOSTULSKI Katia (PU Cnam)
- LANEYRIE Elsa (MC Lyon)
- LHUILIER Dominique (PU Cnam)
- ROUAT Sabrina (MC Lyon)
- SIMONET Pascal (MC Aix-Marseille)
- STEINER Dirk (PU Nice)
- TOMÁS Jean-Luc (MC Cnam)
- VALLEE Boris (MC Rouen)
- VALLERY Gérard (PU Picardie/Amiens)
- VAYRE Emilie (MC Paris X)
- VILLIEUX Arnaud (MC Rouen)
- VONTHRON Anne-Marie (PU Paris X)

Programme des journées
Salle 79 : communications/Salle 98 : pauses et déjeuners
Jeudi 13 juin 2019

9h30 accueil
10h00 à 10h30 : Présentation des journées et du réseau RPTO : Yvon Miossec, Jean-Luc Bernaud, Anne-Lise Ulmann, Marc-Eric Bobillier Chaumon, Katia Kostulski
10h30 à 12h30 : Série de communications sur le thème « Risques et sécurité » Présidente de séance : Christine Lagabrielle
10.30- BENSALÉM Saïd (Toulouse) : Rapport aux risques professionnels chez des conducteurs et conductrices dans les métiers du transport collectif de voyageurs et effets sur la santé psychique au travail. 11.00- BOUA Mohamed (Grenoble) : Croyances, perception du risque et comportement de sécurité 11.30- CHANAS Marine (Aix-Marseille) : Culture de la sécurité des patients dans les établissements de santé : importance et rôle des représentations individuelles et sociales chez les professionnels 12.00- FETTAH Sami (Amiens) : Travail et conduites addictives, liens et prévention
12h30 à 14h : Session informelle 1 (Déjeuner-buffet)
14h00 à 16h00 : Série de communications sur le thème « Santé et qualité de vie au travail » Président de séance : Gérard Valléry
14.00- FASSIER Christian (Cnam) : Travail policier en commissariat : épreuves psychiques et déagements 14.30- MORAND Ophélie (INRS/Cnam) : Gestion de la connexion et prévention des risques 15.00- PERISSE Maëlle (Nanterre) : Enjeux psychosociaux et ajustement des salariés aux situations de travail nomade via les technologies numériques 15.30- RAVELONARIVO Matthis (Lyon) : Reconnaissance et empowerment : une approche par la théorie des niveaux de construits
16h à 16h30 : Session discursive 1 (Pause-café)
16h30 à 17h30 : Série de communications sur le thème « Conduites positives et bien-être au travail » Président de séance : Dirk Steiner
16.30- FOURTIER Florian (Aix-Marseille) : De la responsabilité sociétale des organisations ; Vers une psychologie sociétale du travail ; Socialisation organisationnelle et comportements prosociaux en contexte généralisé. 17.00- SAUVAIN Mathilde (Rouen) : La mindfulness à l'épreuve des risques psychosociaux : Quelles implications pour la santé et le sens du travail ?
17h30 à 19h00 : Réunions des membres Juniors et Seniors du réseau de psychologie du travail et des organisations Membres séniors : salle 79 / Membres juniors : salle 98
20h : Session thématique : qualité de vie en-dehors du travail Restaurant Bofinger, 5-7 rue de la Bastille, 75004 PARIS (métro Bastille)

Vendredi 14 juin 2019

9h00 à 10h30 : Série de communications sur le thème « **Chômage, emploi, orientation** »

Présidente de séance : Emilie Vayre

9.00- BONNEFOY Lucie (Nanterre) : Le passage à l'université : quelles anticipations faites par les lycéens ?

9.30- CIMIER Amandine (Paris 13) : La santé de personnes en situation de chômage de longue durée

10.00- GOHIN Audrey (Toulouse) : Variabilité des pratiques professionnelles et bien-être psychologique au travail des conseillers en insertion qui accompagnent les bénéficiaires du RSA

10.30- SEGHOUAT Selma (Lorraine) : Comment rendre compte du mal-être des chômeurs : Une analyse combinant perspective individuelle et intergroupe

11h00 à 11h30 : Session discursive 2 (Pause-café)

11h30 à 12h30 : Série de communications sur le thème « **Innovations dans le travail** »

Président de séance : Philippe Sarnin

11.30- DJAMA Richard (Bordeaux) : L'Innovation chez les hygiénistes exerçant dans une Équipe Opérationnelle d'Hygiène Hospitalière (EOHH) : Les facteurs individuels, organisationnels et d'équipe.

12.00- LOESER Florian (Grenoble) : Évaluation de l'acceptabilité d'innovations controversées à l'aide d'un modèle multi-componentiel des émotions

12h30 à 14h : Session informelle 2 (Déjeuner-buffet)

14h00 à 15h30 : Série de communications sur le thème « **Leadership et management** »

Présidente de séance : Anne-Marie Vonthron

14.00- CAILLÉ Alison (Nantes) : Management et Innovation sociale : Modélisation des déterminants individuels et organisationnels de la qualité de vie au travail et de la performance

14.30- DE MACEDO MAIA Victor (Nice) : Le genre et le leadership dans la crise – La falaise de verre

15.00- RAYMONDIE Romain (Nice) : Stéréotypes de genre et rôle des émotions dans le contexte du leadership

15h30 à 16h30 : Bilan et perspectives

Saïd BENSALÉM

Rapport aux risques professionnels chez des conducteurs et conductrices dans les métiers du transport collectif de voyageurs et effets sur la santé psychique au travail.

A. COORDONNÉES

Laboratoire LPS-DT, Université de Toulouse Jean Jaurès
Directrices de recherche : Mme Brigitte ALMUDEVER et Mme Isabelle FAURIE
Courriel : said.bensalem@univ-tlse2.fr/bensalemsaid1990@gmail.com

B. THÈME GENERAL OU DOMAINE DE RECHERCHE

Rapport aux risques professionnels chez des conducteurs et conductrices dans les métiers du transport collectif de voyageurs et effets sur la santé psychique au travail.

C. PROJET DE COMMUNICATION

La recherche vise à expliciter les rapports entre genre et santé psychique au travail. Il s'agit d'un terrain encore assez peu investi par la recherche alors que des constats sont faits quant aux inégalités Hommes/Femmes aussi bien au niveau de la santé physique que de la santé psychique au travail (ANACT, 2014 ; INSEE, 2017).

Qu'est-ce qui peut expliquer ces inégalités ? Cette question, qui fonde notre recherche, nous avons fait le choix de la développer sur le terrain de métiers à risques, plus spécifiquement les métiers de la conduite dans le transport collectif de voyageurs qui intègrent des femmes, mais de manière minoritaire (en une dizaine d'années, la part des femmes au sein de la population professionnelle des conducteurs dans les transports routiers de voyageurs (TRV) a évolué à la hausse passant de 16,7 % en 2002 à 22,3 % en 2013 selon le Service de l'Observation et des Statistiques du Commissariat Général au Développement Durable, 2016).

Nous postulons que dans ce type de métier, la dimension des risques perçus par les conducteurs et les conductrices est un facteur important de compréhension des différences de santé psychique au travail de ces professionnels. En effet, nombre de travaux font état de rapports au risque différenciés selon le genre (Granié, 2013).

Notre recherche vise alors à mettre à l'épreuve trois hypothèses générales.

La **première hypothèse** pose qu'il existe des différences significatives de santé psychique au travail entre conducteurs et conductrices. Il s'agira pour nous de mettre en évidence et de décrire ces différences au regard d'une conception de la santé psychique au travail envisagée comme possibilité d'agir sur son milieu (Canguilhem, 1966) ;

La **deuxième hypothèse** pose que la relation entre genre et santé psychique au travail est médiée par le rapport aux risques des sujets. Le rapport au risque tel que nous le concevons dans notre recherche se définit à travers 3 dimensions que sont :

- les représentations du risque (contenu, attitude) ;
- les conduites de faire face au risque ;
- les conduites de prises de risque.

La **troisième hypothèse** concerne les processus de construction de ces rapports différenciés au risque professionnel. En accord avec le modèle théorique d'une socialisation active et plurielle (Malrieu, 1979, 2003 ; Almudever, Le Blanc & Hajjar, 2013) qui invite à étudier les conduites au travail au regard des liens que les sujets établissent ou non entre leur sphère professionnelle et leurs autres domaines de vie, nous posons que c'est à travers les processus d'intersignification de leurs expériences du risque en différentes sphères et temps de socialisation, que les conducteurs et les conductrices construisent des rapports différents au risque. Autrement dit, c'est parce qu'hommes et femmes auraient des expériences différentes de risques hors travail (expérience des risques domestiques dans la sphère familiale, expérience du risque sportif dans la sphère des loisirs...) qu'ils développeraient des significations et rapports au risque professionnel distincts.

Compte tenu de la nature des processus étudiés, la démarche de recherche retenue relève d'une approche clinique par entretiens de recherche approfondis individuels et collectifs. La mise en œuvre de cette méthodologie est envisagée au sein d'une entreprise de transport collectif de voyageurs basée en Ile-de-France, qui partage notre ambition de vouloir améliorer la sécurité dans ces métiers et faire évoluer la prévention des risques professionnels en portant un autre regard sur le facteur humain qui consiste à penser les professionnels en tant que sujets acteurs dans la préservation de leur santé psychique au travail. Dans le cadre de cette communication, nous proposons :

- de présenter la synthèse de notre revue d'auteurs sur la problématique « genre et risque », en distinguant différentes catégories de risques (et notamment la distinction entre risques professionnels, domestiques, sportifs...);
- d'illustrer à partir de l'analyse de deux cas prototypiques (un conducteur, une conductrice) issus de nos premières données ce processus d'intersignification des expériences de risques que nous pensons fondamental dans la construction du rapport aux risques professionnels.

D. ÉTAT D'AVANCEMENT

À ce stade de notre recherche, nous avons pu mettre en évidence l'éventail des travaux qui constituent notre revue d'auteurs et qui nous permettent d'avoir une assise théorique pour pouvoir nous engager dans la proposition de notre objectif de recherche.

Dans cette étape de la thèse, nous nous engageons dans le développement de la phase empirique avec l'approche du milieu professionnel, l'investigation de l'activité des conducteurs et conductrices de bus et les premiers recueils des expériences de ces professionnels à travers la phase exploratoire de notre méthodologie.

E. COLLABORATION(S) OU AIDE ATTENDUE(S) LORS DU COLLOQUE, LE CAS ÉCHÉANT

Les perspectives de mise en relation avec des professionnels du secteur des transports de voyageurs contribueraient à m'aider dans mon entreprise scientifique et cela dans le but de pouvoir élargir mon accès aux expériences de ces professionnels.

Par ailleurs, j'espère pouvoir lors du Colloque Jeunes Chercheurs, tisser des liens avec mes collègues chercheurs afin de recevoir du soutien dans ma recherche et pouvoir également apporter mon concours dans la réalisation des autres projets scientifiques qui seront présentés.

G. QUESTION CRUCIALE

J'attends de ces échanges futurs qu'ils puissent me permettre de faire évoluer ma réflexion autour de la notion du « rapport au risque ».

Par ailleurs, j'attends également de pouvoir nourrir des échanges qui offriront la possibilité d'étendre les perspectives méthodologiques qui me permettront de répondre de la meilleure manière à mes questions de recherche.

A. COORDONNÉES

Axe « Risque et Adaptation au Changement »

Laboratoire Interuniversitaire de Psychologie (LIP/PC2S).

Directeur de recherche : Dongo Rémi Kouabenan (France) et Belhaj Abdelkarim (Maroc)

Courriel : mohamed.boua@univ-grenoble-alpes.fr

B. THÈME GENERAL OU DOMAINE DE RECHERCHE

Croyances, perception et comportement de sécurité

C. PROJET DE COMMUNICATION

Les déplacements domicile-travail ou pour des motifs professionnels sont aujourd'hui une préoccupation majeure. En effet, ces déplacements exposent les travailleurs aux risques liés aux accidents de la circulation. En France, on compte 88 903 (+ 1,2 %) cas d'accidents de trajets affectant les travailleurs (INRS, 2016) entraînant 254 décès. Le Maroc n'est pas à l'abri de ce phénomène. En 2016, la Direction des Routes marocaine annonce 16 053 accidents de trajet ayant induit 314 décès (Ministère de l'Équipement, du Transport, de la Logistique et de l'Eau [METLE], 2016). L'autorité marocaine manifeste un certain intérêt pour faire face à ce problème. Cependant, les routes marocaines restent encore parmi les plus meurtrières de la région maghrébine. D'après l'OMS, quel que soit le pays, le comportement des individus apparaît comme la première cause des accidents de la route (OMS, 2013).

Au Maroc, nous assistons à un certain nombre de comportements caractérisant l'espace routier. Par exemple, le non-respect des limitations de vitesse, la traversée très dangereuse de la route, le non-respect des feux tricolores, l'usage abusif de klaxons, etc. Ces observations amènent à se poser la question de la perception que les usagers de la route ont vis-à-vis des risques routiers et de leur sécurité. En outre, des objets fétiches ou des maximes écrites sur certains véhicules au Maroc, peuvent être révélateurs du rôle des croyances dans la circulation routière. Ces objets invoquent souvent Dieu, le destin, etc., ou font référence à la mort, le mauvais œil, la jalousie, etc. Il est difficile de savoir la signification réelle de ces expressions, mais on peut supposer qu'elles ont un sens pour leur auteur et qu'elles mobilisent des croyances par rapport à la sécurité routière. Notre communication porte sur « croyances, perception du risque et comportement de sécurité ». L'originalité de notre étude tient du fait qu'à notre connaissance, il y a peu d'études scientifiques sur ce sujet au Maroc. De plus, aucune autre étude ne s'est intéressée à identifier les risques routiers tels qu'ils sont perçus par les Marocains et les différentes formes de croyances qui peuvent exister dans le contexte marocain par rapport à la sécurité routière.

À cet effet, l'étude de la perception du risque et des croyances constitue, selon nous, un aspect important de l'étude et de la prévention des risques routiers. En effet, les travaux réalisés sur ce sujet indiquent que la perception des risques affecte le comportement de sécurité (Kouabenan, 2006 ; Ram & Chand, 2016). En l'occurrence, une sous-estimation du risque peut conduire à une prise de risque inconsidérée. En outre, les modèles de l'adoption de comportement de sécurité (Ajzen, 1985 ; Bandura, 1997 ; Dejoy, 1996 ; Kouabenan, 1999 ; Rogers, 1983) supposent en général que les croyances affectent le maintien d'un comportement de sécurité. Une étude réalisée par Kouabenan (1998) révèle que les individus fatalistes tendent à adopter des comportements moins sécuritaires. Une autre étude de Ngueutsa (2012) montre que les croyances au contrôle divin sont liées négativement au comportement de sécurité. La présente communication a pour objectif de présenter une étude exploratoire portant sur la perception des risques et les différentes formes de croyances liées à la sécurité routière dans le contexte marocain.

L'étude est réalisée au moyen d'entretiens semi-directifs en face à face, auprès d'un échantillon de 90 participants composé de piétons, cyclistes, motocyclistes, automobilistes, chauffeurs de camion, car, autobus, taxis, apprentis conducteurs et moniteurs d'auto-écoles. Les participants ont été recrutés

aléatoirement par la méthode du tout-venant sur les lieux de travail, soit dans la rue. Le guide d'entretien comprend plusieurs questions portant sur les risques routiers et les croyances. Ce guide a fait l'objet d'une traduction du français vers l'arabe par le chercheur, et d'une validation par trois chercheurs bilingues (arabe-français). Puis, il a été pré-testé auprès de 11 participants. Les entretiens ont été enregistrés après avoir obtenu l'accord des participants. Le contenu des entretiens a été retranscrit intégralement. Ensuite, il a été traduit de l'arabe vers le français par le chercheur et validé par des chercheurs bilingues.

Les données ont fait l'objet d'une analyse thématique manuelle. Les résultats révèlent, entre autres, que l'excès de vitesse, le non-respect du code de la route par les conducteurs (dépassements dangereux, non-respect des panneaux de signalisation, etc.), le non-respect des règles de déplacement par les piétons (passages piétons, feux tricolores) et la présence d'obstacles sur la route (animaux, pierres, troncs d'arbre) sont les risques les plus évoqués par les participants. En outre, 81.11 % des participants croient qu'ils sont capables de faire face aux accidents. Les résultats détaillés de l'étude seront présentés et discutés lors du Colloque.

Références bibliographiques :

- Kouabenan, D. R. (1998). Beliefs and the perception of risks and accidents. *Risk Analysis*, 18(3), 243-252.
- Kouabenan, D. R. (2006). Psychologie du risque ou pourquoi étudier la perception et l'évaluation du risque ? In D. R. Kouabenan, B. Cadet, D. Hermand, M. T. Munoz- Sastre, (Eds). *Psychologie du risque : Identifier, évaluer, prévenir* (pp.7-15). Bruxelles : De Boeck
- Ram, T., & Chand, K. (2016). Effect of drivers' risk perception and perception of driving tasks on road safety attitude. *Transportation Research Part F : Traffic Psychology and Behaviour*, 42, 162 -176.

D. ÉTAT D'AVANCEMENT

Phase de développement (3^e année de thèse)

E. COLLABORATION(S) OU AIDE ATTENDUE(S) LORS DU COLLOQUE, LE CAS ÉCHÉANT

- Analyse par équations structurelles : Avoir des échanges avec des chercheurs qui ont travaillé déjà avec cette méthode d'analyse de données.

G. QUESTION CRUCIALE

- Quelles sont les conditions préalables à prendre en considération avant de réaliser les analyses par équations structurelles ?

Marine CHANAS

Culture de la sécurité des patients dans les établissements de santé : importance et rôle des représentations individuelles et sociales chez les professionnels

A. COORDONNÉES

Laboratoire de Psychologie Sociale (LPS) d'Aix-en-Provence

Directeur de recherche : Marc SOUVILLE (*Responsable du Master Psychologie Sociale du Travail et des Organisations, membre du Comité Départemental de prévention des Risques Psychosociaux, Professeur de Psychologie Sociale et de Psychologie du Travail*)

Co-directrice de recherche : Stéphanie GENTILE (*Responsable du Master Qualité et Gestion et des Risques, Professeur de Santé Publique et Praticien Hospitalier, Médecin Coordonnateur du SRA PACA, Faculté de Médecine & Laboratoire de Santé Publique EA3279*)

Courriel : chanas.marine@orange.fr

B. THÈME GÉNÉRAL OU DOMAINE DE RECHERCHE :

Thèse CIFRE au sein d'un centre hospitalier étudiant la culture de la sécurité des soins dans les établissements de santé (représentations individuelles et sociales chez les professionnels). La gestion des risques hospitaliers, faisant l'objet d'un encadrement législatif depuis une vingtaine d'années est pourtant toujours confrontée à des résistances au changement de la part des soignants. Dès lors, nous pouvons nous demander comment mettre en place une culture commune de gestion des risques afin d'améliorer :

- la sécurité des patients durant le parcours de soins,
- la place du patient au sein de sa prise en charge (passage d'un « patient passif » à celui d'un « patient collaborateur »).
- la gestion de l'erreur et les conséquences sur les professionnels (sentiment de culpabilité, remise en question, perte de sens vis-à-vis de leurs missions de soins, etc.).

Cette thèse souhaite étudier les représentations individuelles et collectives qui entravent le développement d'une culture de sécurité des soins afin de formaliser des préconisations sur son déploiement dans un contexte de regroupement hospitalier de territoire.

C. PROJET DE COMMUNICATION

Introduction : Malgré l'adoption de la loi du 9 août 2004, l'une des composantes essentielles de la sécurité des soins reste encore, aujourd'hui, la déclaration des événements indésirables, en raison des nombreux freins étudiés notamment par Bénet et coll. (2013) : méconnaissance des supports de déclaration, charge de travail, mais également une crainte des sanctions. Sur cette dernière dimension, il est nécessaire de réaliser un changement profond de la culture de la sécurité des soins et des pratiques de ressources humaines afin de passer d'une « *blame culture* » à une « *just culture* ».

Développement de la communication :

1/Culture de la sécurité des soins : Selon le CCECQA (structure régionale d'appui en évaluation santé et médico-social) la culture de sécurité des soins est un « *ensemble cohérent et intégré de comportements individuels et organisationnels, fondé sur des croyances et des valeurs partagées, qui cherche continuellement à réduire les dommages aux patients, lesquels peuvent être liés aux soins* ». L'étude de la culture de la sécurité des soins, fondamentalement liée aux normes et valeurs partagées d'une organisation, est indispensable pour comprendre les pratiques professionnelles (notamment les pratiques à risque), et ainsi améliorer la démarche de sécurité, en réduisant les risques inhérents à l'activité de soins. Nous retrouvons cette influence chez Amalberti (2013), qui nous rappelle la place de cette culture lorsque nous cherchons à appréhender la sécurité des patients. En effet la sécurité des patients peut être divisée en deux dimensions, à savoir les « *complications connues* » et les « *événements incroyables* » (erreur professionnelle, dysfonctionnement technique ou organisationnel, etc.). C'est sur

cette seconde typologie que la culture de sécurité permet d'agir en devenant une mesure correctrice afin de réduire les risques.

2/Conséquences des événements indésirables et erreurs médicales : impact médiatique, statistique sur les conséquences sur la santé des patients (invalidité, décès, etc.) et sur les professionnels de santé qui sont les « secondes victimes » (stress professionnel, arrêt de travail, suivi psychologique, etc.). L'absence d'étude officielle sur le nombre de décès liés à des erreurs médicales amène des estimations de certaines associations de défense de patients victimes d'accidents médicaux. Celles-ci ont notamment diffusé un nombre de décès annuels qui pourraient avoisiner les 50.000 dans les colonnes du journal Le Monde en 2016. Ces statistiques considérées comme « douteuses » par Shojania et Dixon-Woods (2016), a pour effet de désengager les professionnels de santé et de menacer la relation de confiance entre les soignants et les patients.

3/Étapes de l'étude :

Phase exploratoire :

Présentation des premiers entretiens exploratoires (semi-directif) avec tâche d'associations libres (inducteur « Gestion des risques » et inducteur « Sécurité des soins ») auprès de profils différents : Directions administratives/ Fonction paramédicale/ Encadrants paramédical ou médical/ Praticiens Hospitaliers/ Pharmaciens.

Observations réalisées et recueil de verbatim lors des formations menées sur la sécurité des soins auprès de catégories professionnelles diverses (328 professionnels formés en deux ans : Infirmiers, Aides-soignants, Internes, étudiants, etc.). Des exemples de verbatim seront communiqués.

Premiers résultats des entretiens exploratoires : Pour l'inducteur « Gestion des risques » : les associations s'organisent autour de deux pôles, à savoir le risque médicamenteux et les conséquences de l'événement indésirable au niveau professionnel (stress, problématiques judiciaires, responsabilité interne, etc.). Pour l'inducteur « Sécurité des soins » : les associations s'organisent autour de deux pôles, à savoir l'organisation de l'institution et les méthodes liées à la gestion des risques.

Phases suivantes de l'étude :

- Passation d'un questionnaire auprès du terrain, mais également auprès des établissements partenaires du groupement territorial qui souhaitent déployer cette démarche au sein de leur structure. Notamment afin de déterminer les influences des organisations, du management de la démarche qualité et gestion des risques des établissements (politique qualité, organisation effective sur le terrain, sensibilisation et formation des professionnels, etc.) : adaptation du questionnaire du CCECQA permettant d'évaluer la culture de sécurité des soins, avec deux autres parties : une évaluation des représentations sociales des professionnels (association libre) et une échelle permettant d'évaluer l'attitude du professionnel sur la place du patient dans la sécurité des soins.

- Proposition d'amélioration des outils de management de la qualité et de la sécurité des soins alliant les attentes des tutelles (Haute Autorité de Santé, Agences Régionales de Santé, etc.) et les représentations sociales des professionnels issus des établissements de santé.

D. ÉTAT D'AVANCEMENT

1/Finalisation des entretiens exploratoires

2/Création du questionnaire en mai 2019 avec une phase de test de l'outil en juillet 2019 avant de le présenter aux autres établissements de santé souhaitant faire part de cette étude (5 établissements à ce jour). Le début de recueil sera réalisé en septembre 2019.

3/Analyse des données numériques (mots-clés recherchés par les internautes lors de scandales médiatiques orientés dans le domaine de la santé) en juillet 2019.

4/Analyse des questionnaires et préconisations à réaliser au sein d'une réunion départementale du groupement hospitalier de territoire.

E. COLLABORATION(S) OU AIDE ATTENDUE(S) LORS DU COLLOQUE, LE CAS ÉCHÉANT

Aide attendue : Une confrontation d'avis et de visions afin d'avancer sur des aspects méthodologiques :

- méthode d'analyse des entretiens et de création du questionnaire
- intégration de la résilience organisationnelle
- apports conceptuels pouvant enrichir la démarche de recherche

G. QUESTION CRUCIALE

Quelle est la méthode optimale pour créer un questionnaire standardisé intégrant des axes d'amélioration qui puisse être un outil pertinent et valide pour différents types de structures et contextes organisationnels ?

Sami FETTAH

Travail et conduites addictives, liens et prévention

A. COORDONNÉES

Centre de Recherche en Psychologie (CRP-CPO, EA 7273)
Directeur de recherche : Pr Gérard VALLERY
Courriel : sami.fettah@gmail.com

B. THÈME GENERAL OU DOMAINE DE RECHERCHE

Psychologie du Travail – Substances Psychoactives – Représentations Professionnelles – Prévention – Lien entre Travail et Conduites Addictives

C. PROJET DE COMMUNICATION

INTRODUCTION : La thématique des conduites addictives interroge et questionne bon nombre de spécialistes de divers horizons, et ce depuis plusieurs décennies. En effet cet objet d'étude semble se situer au carrefour de plusieurs disciplines et pratiques professionnelles. Aujourd'hui, grâce aux développements scientifiques qui lui sont propres (de la toxicologie à l'addictologie), nous sommes capables de définir ce que représente le vocable « addiction », terme aux déterminants, facteurs, et conséquences polyformes. Dotée d'un passé important en matière de recherches, de découvertes, et parfois de fausses conceptions, la thématique des conduites addictives fut, est et sera toujours étudiée à travers le prisme de diverses approches : isolée ou mise en lien avec divers facteurs sociaux, environnementaux... afin d'en saisir les mécanismes et interactions existantes (Crespin, Lhuillier & Lutz, 2017). En définitive, cet objet de recherche semble ne pas tarir de secrets, car le domaine d'action de l'addiction est extrêmement large. En effet, les processus sous-tendus semblent complexes, ce qui peut rendre son appréhension et son étude laborieuses.

Les questionnements principaux relatifs à cette thématique reposent sur deux axes : le développement des connaissances, et la prévention :

- Quel lien le travail peut-il entretenir avec les conduites addictives et, inversement, quelle fonction possède l'addiction dans le monde du travail ?
- Comment proposer une meilleure prévention des risques qui y sont liés ?

Telles sont les interrogations qui motivent ce projet de thèse développée dans le cadre d'une CIFRE (Convention Industrielle de Formation par la Recherche en Entreprise) avec un service de santé situé en Picardie (SMTVO) en partenariat avec notre laboratoire.

Ce dernier constitue la continuité d'un premier travail de Master 2 Recherche (Fettah, 2017) visant à appréhender la représentation sociale de ce même objet au sein du personnel d'un service de santé au travail.

PROBLÉMATIQUE : En se focalisant sur la thématique du lien entre Travail et Conduites Addictives et grâce aux apports de la Psychologie du Travail et des Organisations (PTO), ce projet de thèse se constitue autour d'un double enjeu.

1. Contribuer au développement de connaissances théorico-pratiques sur cette thématique (Lutz, 2017) en élaborant une méthodologie spécifique pour recueillir les Représentations Professionnelles (Piasek, 1993) des professionnels de la santé au travail en Services de Santé Interentreprises.

2. Développer la prévention des conduites addictives en lien avec le travail par l'intervention auprès d'entreprises adhérentes au sein du SSTI accueillant la convention CIFRE.

PROTOCOLE MÉTHODOLOGIQUE : Afin de mener à bien cette recherche, la problématique se décline en **deux grands axes de connaissances complémentaires** qui seront traités par des méthodologies spécifiques :

1. Enquête sur les représentations professionnelles auprès du personnel de santé en SST (médecin du travail, infirmiers(ères) du travail, préventeurs).

Cette enquête sera menée sur le plan régional et national via une sélection d'un échantillon de services de santé au travail selon plusieurs critères (localisation, taille, champ d'action...). Un éclairage international pourra également être apporté par des contacts ponctuels auprès de services de santé pour compléter notre approche (Belgique et Québec). Elle a été constituée sur la base de références théoriques en sociologie (Jodelet, 1997 ; Piasser, 1993, Galand & Salès-Wuillemin, 2009 ; Vergès, 2001...) et se compose de quatre grandes parties :

- Une Association de mots ;
- Un questionnaire de caractérisation ;
- Des éléments liés à la profession ;
- Une partie axée sur les préconisations pour améliorer la prévention.

2. Développement d'action de prévention au sein des entreprises adhérentes à SMTVO.

Le second axe porte sur le versant « *actions en entreprise* » puisqu'il s'agit de pouvoir accompagner ce service de santé dans le cadre d'interventions conduites en entreprise adhérente sur le thème des addictions et ce sur l'ensemble du processus d'action engagé (de l'analyse de la demande à la mise en œuvre du diagnostic en passant par la construction de la méthodologie d'action...). Grâce aux résultats de ces études de terrain, il sera possible de mieux cerner les attentes des entreprises et de pouvoir agir lors du pilotage de ces interventions.

D. ÉTAT D'AVANCEMENT

AXE 1 : Phase de recueil de données : enquête lancée au niveau régional, développement de la méthodologie pour la diffusion nationale.

AXE 2 : Contacts établis auprès d'une structure, création du projet et déploiement de la méthodologie. Première étape effectuée : diagnostic des facteurs de risques psychosociaux, plan d'action à établir sur la question des conduites addictives.

RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES :

Crespin, R., Lhuillier, D., et Lutz, G. (2017). *Se doper pour travailler*. Paris, France : Erès.

Dany, L., & Apostolidis, T. (2002). L'étude des représentations sociales de la drogue et du cannabis : un enjeu pour la prévention. *Santé Publique*, 14(4), 335-344. Récupéré sur <https://www.cairn.info/revue-sante-publique-2002-4-page-335.htm>

Direction de l'Animation de la Recherche, des Etudes et des Statistiques. (2014). *Reprise de l'intensification du travail chez les salariés*. Récupéré sur https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/statistiques/Hors_collection/dares-analyses049.pdf

Fettah, S. (2017). *Travail et Conduites Addictives : Approche qualitative au sein d'un service de santé au travail*. UPJV.

Galand, C. & Salès-Wuillemin, É. (2009). Intérêts de l'étude des représentations sociales de la drogue pour un dispositif de veille sanitaire. *Psychotropes*, vol. 15(3), 81-92.

Jodelet D., (1997). *Représentation sociale : phénomènes, concept et théorie*, in *Psychologie sociale*, sous la direction de S. Moscovici, Paris, PUF, Le psychologue, 1997, p. 365.

Lac, M., Mias, C., Labbé, S., & Bataille, M. (2010). Les représentations professionnelles et l'implication professionnelle comme modèles d'intelligibilité des processus de professionnalisation. Les Dossiers des Sciences de l'Éducation, 24.

Lutz, G. (2017). *Interrelations entre l'activité de travail et l'usage de psychotropes : approches traditionnelles et perspective en clinique du travail*. (Thèse de doctorat). Conservatoire National des Arts et Métiers de Paris.

OECD (2014), Making Mental Health Count : The Social and Economic Costs of Neglecting Mental Health Care, Éditions OCDE, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/9789264208445-en>.

Observatoire Français des Drogues et des Toxicomanies. (2013). *Drogues, Chiffres clés - 5e édition*.

OFDT. (2016). *Tabagisme et arrêt du tabac en 2016*. Récupéré sur https://www.ofdt.fr/ofdt/fr/tt_16bil.pdf

Olievenstein C. (1982). *La vie du toxicomane*, Paris ; PUF, 1982, p. 11-33.

Piaser, A., Ratinaud, P. (2010). Pensée sociale, pensée professionnelle : Une approche singulière en sciences de l'éducation. Les Dossiers des Sciences de l'Éducation. 7-14.

Vergès P. (2001). L'analyse des représentations sociales par questionnaires. In : Revue française de sociologie, 2001, 42-3. pp. 537-561. DOI : 10.2307/3323032.

Walker B. Et Bridgman T., (2013). *Organisational identity and alcohol use among young employees: A case study of a professional services firm*, *International Journal of Drug Policy*, Vol. 24, n° 6, 2013, pp. 597-604.

E. COLLABORATION(S) OU AIDE ATTENDUE(S) LORS DU COLLOQUE, LE CAS ÉCHÉANT

Nous souhaiterions solliciter un conseil/avis nous permettant de nous orienter vers des méthodologies d'analyse qui soit en adéquation avec notre méthodologie de recueil (quanti/quali) et qui nous permettent de traiter au mieux nos données au regard de notre problématique.

Quelles méthodologies d'analyse à construire pour établir un parallèle entre les professions exercées et le contenu des représentations professionnelles recueilli ?

Quelle analyse réaliser pour rendre compte de la pertinence des démarches effectuées en entreprise ?

G. QUESTION CRUCIALE

Nous souhaiterions obtenir tant un avis critique sur la problématique de notre recherche, la méthodologie définie que des conseils/orientation pour le traitement des données futur. Enfin, nous proposons en débat la question suivante : **comment esquisser un lien pertinent entre les représentations professionnelles et le développement de la prévention en entreprise sur la thématique des conduites addictives ?**

A. COORDONNÉES

Équipe Psychosociologie du Travail et de la Formation - CRTD

Directeur de recherche : Dominique LHUILIER

Courriel : christian.fassier0@gmail.com

B. THÈME GENERAL OU DOMAINE DE RECHERCHE

Travail policier en commissariat : épreuves psychiques et dégagements

C. PROJET DE COMMUNICATION

Introduction : Le nombre de suicides de policiers (50 en 2017, un nombre rapporté à l'effectif de la police qui était de 36 % de plus que la moyenne nationale des suicides calculée sur la population française) constitue l'un des révélateurs les plus édifiants du malaise que connaît la police. Il témoigne de l'importance des risques psychosociaux (RPS) en son sein, et des épreuves rencontrées dans l'exercice du métier. La réponse institutionnelle est essentiellement celle de la prévention tertiaire (dispositif de soutien psychologique : 82 psychologues).

En raison des difficultés à rassembler des données cliniques, une insuffisance de travaux antérieurs sur le suicide est constatée dans la plupart des disciplines de sciences humaines, exceptée la sociologie. En clinique de l'activité, il est développé la conception du suicide selon laquelle ce serait un drame de la conscience professionnelle (Clot, 2013). En psychodynamique du travail, le développement d'actes auto-agressifs extrêmes, le suicide au travail, est considéré comme lié à un terreau propice, favorisé par trois facteurs. Le privilège accordé aux résultats quantitatifs qui disqualifie le métier ; l'introduction de l'individualisation des évaluations qui provoque l'isolement ; l'apparition d'une surcharge de travail, encourageant à contourner la règle, en raison du décalage entre organisation prescrite et organisation réelle, ce qui déstructure le « vivre ensemble » (Dejours et Bègue, 2009). En sociologie, très redevable à Durkheim et sa théorie sur le suicide, il est fait le lien entre l'acte suicidaire et l'organisation du travail notamment par la prise en compte, dans les relations entre l'individu et la structure professionnelle, de deux facteurs. Le développement de l'individualisme ou primat de la personne sur le groupe, et l'association du travail à la réalisation de soi et à la sociabilité. Lorsque ces facteurs interviennent à contresens, une « vie d'enfer » au travail peut faire préférer la mort avec une orientation vindicative (Baudelot & Estabiet, 2006).

Problématique : À partir de l'analyse de l'activité, ses contraintes et ressources, l'investigation porte sur les processus à l'origine du mal-être professionnel, voire du passage à l'acte suicidaire et sur les ressources disponibles ou construites par le policier afin de préserver sa santé, pour transformer les conditions et l'organisation du travail.

Hypothèse : On observe dans la police un *double langage*, étayé sur deux modes de pensée et de régulation du travail, au risque d'un défaut de dialogue entre les deux, condition d'une régulation conjointe. Cette *double régulation* (régulation de contrôle et régulation autonome) se rencontre dans des métiers caractérisés par une culture historique forte, une transmission du métier qui se fait dans l'activité sur le terrain, et un rôle des anciens, essentiel au travail bien fait. Les transformations du travail policier se traduisent par une carence de régulation conjointe liée à un éloignement de la ligne hiérarchique du travail réel, et à un défaut de construction et transmission du métier. Cette dérégulation provoque solitude, peur, malaise et perte de sens collectif. La régulation normative est une condition de l'intégration sociale qui est elle-même une condition du pouvoir d'agir et de la prévention du risque suicidaire.

Méthodologie : Dans le cadre d'une Convention de collaboration de recherche avec la Préfecture de Police de l'Agglomération parisienne, la « commande » porte sur la prévention primaire de la santé au travail et plus particulièrement du suicide.

L'observation du travail policier sur quarante journées a consisté en l'observation des causes structurelles et conjoncturelles des conflits à l'œuvre dans le travail ; une observation par méthode visuelle pour le recueil de données qualitatives sur les comportements de gardiens-de-la-peace et gradés avec les

délinquants appréhendés, des plaignants, des victimes, dans les locaux de huit commissariats ou services spécialisés.

Cette présence dans les locaux de police, étalée sur dix-huit mois (entre janvier 2016 et juillet 2017), a permis, pour en recueillir des données verbales, de réaliser quarante entretiens semi-directifs et de mener vingt réunions de groupe d'échanges sur le métier et sur les étonnements du chercheur à la suite des observations.

Les données verbales du terrain ont permis de dégager différents conflits dans le travail policier. L'analyse a consisté à distinguer les conflits d'objectif et les conflits de valeurs et de les rapprocher des ressources théoriques pour en déduire les mécanismes de dégageement ou un processus de développement d'une détresse psychique, lorsqu'il n'existe pas de dialogue, de coopération ou de soutien sur le règlement de ces conflits.

La démarche de cette thèse s'inscrit dans une posture de « recherche-action » du chercheur provoquant une relance de l'activité normative des acteurs, en privilégiant une coproduction entre policiers dans le cadre d'une découverte réciproque. Car se sentir en bonne santé, c'est se sentir sujet vivant d'une normativité (Canguilhem, 1966). Le chercheur agit comme un « intrus » tentant de réintroduire les controverses professionnelles pour rompre la « loi du silence » autour des conflits de métier. Il s'agit alors de déplacer les conflits par une prise en considération collective des contradictions dans les règles prescrites et des dilemmes dans les situations. Avec une perte d'efficacité de l'activité individuelle dans un contexte où les activités collectives de régulation sont fragilisées, le policier est souvent seul dans un face-à-face avec les contradictions opérationnelles et ne peut éviter l'isolement morbide. La recherche-action a cherché à démontrer l'intérêt de la mise en place d'espaces de discussion sur le métier, dans les commissariats ou services spécialisés de police. La visée est celle de la prévention de la santé au travail, et plus particulièrement du suicide de policiers. La volonté du chercheur étant d'y répondre en accompagnant la direction dans la construction des ressources nécessaires à la démarche de prévention.

Résultats : Les conflits d'activité, à la fois structurels et conjoncturels, sont amplifiés par la transmission empêchée du métier, par des contraintes procédurales croissantes, par de l'impuissance face aux violences urbaines, y compris à leur égard, conduisant à l'impression de faire « un sale boulot ».

La prévalence des conflits de valeurs et des conflits d'objectifs, non régulés, alimente un malaise collectif, terreau d'une *crise institutionnelle* (Barus-Michel, 2014 ; Monjardet, 1996) manifeste à l'occasion d'événements marquants l'ébranlement de l'ordre social, notamment les attentats terroristes et la violence urbaine. S'y ajoutent une sidération des directions (état de stupeur devant l'ampleur de l'expression du malaise) et une indécision hiérarchique associée à une rupture d'équilibre dans les relations de pouvoir, entre la hiérarchie, les syndicats, l'exécutif public (les intervenants de la réglementation ou du contrôle), l'environnement social (la population, les usagers) et les opérationnels.

Dans cette institution perçue comme en crise, la découverte par tous de l'impuissance et surtout de la *vulnérabilité* (« la peur a changé de camp »), provoque une anxiété collective forte chez la majorité et peut aller jusqu'à une détresse psychique chez certains. La rupture de la relation avec l'encadrement et entre les pairs est à la source des difficultés dans l'exercice du métier et des épreuves psychiques croissantes. Pour résister à ce malaise, vécu certes de manière distincte chez chacun, se met en place un système collectif de défense, l'esprit de corps (Kaës, 2010), ou aujourd'hui plutôt des stratégies individuelles de dégageement telles que le retrait, l'accommodation ou la déviance. Les processus de dégageement par le *récit collectif* ne se rencontrent qu'en de rares services spécialisés, où se manifeste alors un meilleur bien-être au travail.

Discussion : La prévention du suicide peut s'éclairer par la mobilisation conjointe des cadres théoriques de la régulation – autonome, de contrôle et conjointe – (Reynaud, 1997 ; de Terssac, 1992) et de la normativité, condition et instrument du développement de la santé (Canguilhem, 1966). La psychologie du travail et des organisations peut contribuer à fonder la prévention primaire sur le développement des conditions nécessaires à l'*activité normative*, individuelle et collective, des sujets. Une d'elles est essentielle et concerne les processus de socialisation. Leurs empêchements font plonger dans l'isolement et l'individualisation, rompant l'individuation, et induisant des troubles psychiques liés à la solitude et au désespoir. Seul se maintient l'esprit de corps qui permet de s'en sortir malgré tout, mais avec un « corps mou », sorte d'enveloppe psychique (Anzieu, 1995) sans ossature, faute de culture métier transmise et réélaboree collectivement.

D. ÉTAT D'AVANCEMENT

Phase finale de conclusion.

Des perspectives existent, en matière de prévention de la santé au travail, pour faire face au suicide, en rendant le milieu professionnel à nouveau « vivable », tout en maintenant le développement du métier. Ce sont les « espaces de discussion sur le travail » (EDT), un concept issu des travaux en sciences de gestion sur le lieu des dynamiques communicationnelles autour du travail. Les EDT deviennent des opérateurs de santé et de qualité de vie au travail en permettant de reconnaître l'important travail de régulation des acteurs au travail, pour faire face à l'incomplétude de la prescription, et de remédier à l'absence du management de première ligne de la scène du travail (Detchessahar, 2013). D'ailleurs, un kit gratuit diffusé par l'ANACT promeut la généralisation des EDT, notamment dans les établissements de santé. Et, des expérimentations commencent à voir le jour dans des milieux, comme le groupe La Poste (Domette & Michel, 2016) ou les établissements scolaires (Strehl et Moussay, 2018).

E. AIDE ATTENDUE LORS DU COLLOQUE

Mise en discussion des principaux résultats en lien avec les visées de la prévention primaire articulant les niveaux individuels, collectifs et organisationnels.

G. QUESTION CRUCIALE

La recherche-action menée tente de sensibiliser l'autorité hiérarchique, dans un contexte d'une nouvelle réforme conduite par cette dernière (la Police de Sécurité du Quotidien) et de découverte de la vulnérabilité par les policiers. Mais malgré une contribution du chercheur, très appréciée par les référents de l'action sociale, subsiste l'absence de volonté des directions de vouloir bénéficier de l'opération expérimentale de discussion collective sur le métier en commissariat, en la généralisant et la pérennisant.

Ophélie MORAND

Gestion de la connexion et prévention des risques

CNRS i3/GRePS

Directeur de recherche : Béatrice Cahour & Marc-Eric Bobillier-Chaumon

Adresse : 41, rue Gay Lussac, 75005 PARIS

Courriel : ophelie.morand@inrs.fr

B. THÈME GENERAL OU DOMAINE DE RECHERCHE

Ergonomie/prévention des risques professionnels

TIC – connexion - mise en débat des pratiques – expérience vécue

C. PROJET DE COMMUNICATION

Contexte

Depuis quelques années, la gestion de la connexion, notamment dans le cadre du travail, est devenue une préoccupation à titre individuel, collectif, institutionnel et législatif (droit à la déconnexion août 2016). Dans ce contexte, l'objectif de cette thèse est

- d'identifier les éléments psycho-sociaux et organisationnels pouvant mener à une sur-connexion (un haut niveau de connexion ressenti comme trop contraignant ou trop douloureux) et à une hyper-connexion (un haut niveau de connexion sans émotion négative associée)
- de déterminer quelles régulations étaient mises en place dans les entreprises (Morand, Cahour, Bobillier-Chaumon et Grosjean, 2018a & b)
- de tester une méthodologie innovante de mise en débat des pratiques permettant de faire de la prévention collective en entreprise autour de cette question : la méthode du Théâtre-forum.

Nous nous sommes d'abord demandé ce qui pouvait motiver une telle connexion. La connexion est devenue une règle implicite du travail (1997 : CEE signale qu'il faut prêter attention aux dangers d'une connexion permanente) (Boudokhane-Lima & Felio 2015). Aussi toute déconnexion entraîne une justification ou sanction (Bobillier-Chaumon, 2012). La connexion permanente s'est donc convertie en norme (Jauréguiberry, 2014). En effet celle-ci est une ressource indispensable, elle permet un accès à plus d'informations, plus rapidement et d'être réactif, efficace, rapide à l'image des technologies utilisées (Bobillier-Chaumon et coll. 2015). Elle permet de mettre en visibilité le travail effectué (Andonova & Vacher 2013, Domenget 2014), via agenda partagé, réseaux sociaux et en particulier pour les activités nomades. Quelles sont les conséquences d'une telle connexion ?

Le fait de pouvoir travailler en tout lieu engendre la possibilité de travail à toute heure, ce qui entraîne un sentiment d'urgence (Laïdi, 1999). Cela est accentué par des sollicitations non désirées pendant et en dehors des temps conventionnels de travail (Haroche, 2004, Jauréguiberry 2006, Aubert, 2008) qui entraînent interruptions dans le travail.

Quelles sont les régulations possibles ?

- Individuelles : déconnexions partielles, filtrage/préservation : temps sans sollicitations (Datchary 2007, Félio 2013, Boudokhane-Lima & Felio 2015) ;
- Institutionnelles : formations, accords, guides de bons usages, etc.
- Collectives : les groupes de travail, les espaces d'échanges.

Afin de transformer le travail, plusieurs types d'espaces d'échanges sont préconisés par les chercheurs.

Un premier type d'espace consiste à mettre en place un dialogue collectif animé par le manager (Detchessahar, 2013). Il ne s'agit donc pas de former un groupe suite à un événement spécifique, mais d'instaurer un espace où un échange collectif et régulier est possible. D'autres auteurs précisent (Casse, 2015, Van Belleghem, Forcioli Conti, 2015) qu'il est souhaité que la discussion soit animée par l'encadrement de proximité avec « *l'objectif formel de réguler les difficultés de travail au quotidien* ».

L'intérêt de cet espace est de développer une **pratique réflexive**, car elle permet pour l'individu d'élargir son point de vue en se confrontant au point de vue des autres (Chaubet, 2013) et par ce fait, de créer de nouveaux savoirs pour le collectif (Dejours, 2009).

Nous cherchons également à mettre en place une méthodologie qui permet de traiter de situations problématiques qui suscitent des tensions, comme c'est le cas pour la connexion. Pour Hamilton (2009) une tension est une potentielle évolution.

D'autre part, nous sommes également attachés à utiliser une méthodologie qui soit au plus près du travail réel comme le sont les autoconfrontations croisées (Clot, Faïta, Fernandez & Scheller, 2000) qui consistent à confronter plusieurs individus aux traces de leurs activités via un matériau sur lequel construire une compréhension du travail réel ou encore entretiens d'explications en groupe (Maurel, 2009, Vermersch, 1994). Cela consiste donc à faire évoquer un évènement spécifique à plusieurs personnes qui se re-situe, c'est-à-dire qui revivent, cette situation. Nous avons choisi pour cette étude la méthodologie du théâtre-forum, qui permet de ré-expérimenter, par le jeu et donc par le corps les situations vécues.

Méthodologie

Nous cherchons à tester une méthodologie innovante, afin de *mettre en débat les pratiques* liées à la connexion en nous basant sur nos analyses précédentes. Notre objectif est d'évaluer ce que produit une telle méthode d'intervention, ses avantages et limites.

Pour cela nous avons travaillé avec deux groupes d'une dizaine de cadres en utilisant la méthodologie du théâtre-forum. Elle permet de mettre en interaction et en actes un groupe au sujet d'une situation problématique en passant par le jeu théâtralisé. Ainsi les participants passent d'une position passive à une position active. La méthode que nous souhaitons utiliser, le théâtre forum institutionnel (Guerre, 1998) suit le processus de réalisation suivant :

- Phase de scénarisation (2 à 3 séances de 2h30) : phase de scénarisation de situations problématiques ;
- Phase de forum (1 séance de 2/3h) : débat suite au jeu de la scène.

Afin d'évaluer l'effet et l'impact de cette méthodologie, nous avons prévu de :

- Réaliser un relevé de conclusions à la sortie des deux phases auprès des participants ;
 - Réaliser des entretiens sur le vécu de la méthode en elle-même après le forum (quelques jours après) ;
 - Réaliser des entretiens individuels ou collectifs 2 mois après le forum afin de savoir quels changements ont été effectués et perdurent dans le temps.
- Chacune des phases est enregistrée en audio ou en vidéo.

Résultats et discussion

Notre première étude a montré un effet du statut hiérarchique et de la fonction (commerciale en particulier) sur le niveau et le besoin de connexion. Aussi, il apparaît évident qu'une régulation de cette connexion est nécessaire pour préserver la qualité de vie et de travail des salariés.

Deuxième étude

Le recueil des données a lieu entre février et avril. Les résultats de cette étude permettront de décrire finement une méthode innovante en documentant sa construction et son déroulement et d'appréhender ses effets du point de vue du vécu individuel et collectif. Nous pourrions également documenter les transformations des pratiques et les solutions émergentes liées à notre problème de connexion. Ainsi, nous pourrions établir s'il est pertinent et efficace d'utiliser cette méthode d'échanges pour réaliser de la prévention autour des questions de connexion.

D. ÉTAT D'AVANCEMENT

Phase finale pour la partie 1 /Phase de développement pour la partie 2

E. QUESTION CRUCIALE

La première phase de notre étude, celle de diagnostic, a été relativement aisée à mener, mais lorsque nous avons voulu mettre en place la deuxième phase, celle d'intervention, nous avons rencontré plus de difficultés. Comment amener les entreprises à dépasser ces résistances afin de réaliser de la prévention efficace allant au-delà du diagnostic ? Quels acteurs mobiliser pour avoir un impact ?

Maëlle PERISSE

Enjeux psychosociaux et ajustement des salariés aux situations de travail nomade via les technologies numériques

A. COORDONNÉES

Équipe TE20, Laboratoire Parisien de Psychologie Sociale (LAPPS)

Directrices de recherche : Pr Anne-Marie Vonthron et MCF HDR Emilie Vayre^[1]

Courriel : maelle-perisse@hotmail.fr

B. THÈME GENERAL OU DOMAINE DE RECHERCHE

Psychologie du Travail et des Organisations^[1]

Enjeux psychosociaux et ajustement des salariés aux situations de travail nomade via les technologies numériques

C. PROJET DE COMMUNICATION

Introduction : À l'heure actuelle, le travail se déroule de moins en moins dans un lieu unique et fixe^[1] (Crague, 2005). La disparition notable des repères spatiotemporels traditionnels associés au travail comme à la vie « hors travail » (Vendramin & Valenduc, 2005) est largement sous-tendue et facilitée par le recours aux technologies dans le cadre des activités de travail (Isaac, 2004), en particulier chez les cadres (Guilbert & Lancry, 2005 ; 2007 ; Bobillier-Chaumon, Cuvillier, Sarnin et Vacherand-Revel, 2015), qui sont 75 % en France à effectuer leurs tâches professionnelles en dehors de leurs bureaux (Sondage Tissot OpinionWay, 2011). Ceux-ci sont ainsi amenés à travailler au sein de leur domicile, dans les transports, lors de déplacements professionnels (chez des clients ou filiales, par exemple), ou encore dans des espaces dédiés au travail (co-working), et souvent à pratiquer le travail en débordement (le soir après une journée de travail, pendant le week-end, les jours de repos ou les congés). Les nouveaux profils professionnels sont ainsi marqués par la pratique croissante du travail mobile, à distance, « hors les murs » ou encore du télétravail et du travail nomade via les technologies (Morel- Al-Lhuissier, 2007 ; Bobillier-Chaumon et al, 2015), contractualisé de façon formelle avec l'employeur ou informelle. Si des études mettent en avant un effet positif du travail « hors les murs » en termes de disponibilités pour les activités et relations familiales et de flexibilité temporelle (Maruyama, Hopkinson et James, 2009 ; Moore, 2006), associé à une réduction du stress et des problèmes liés à l'environnement de travail, tel que le bruit ou les interruptions de la part de collègues (Montreuil & Lippel, 2003), d'autres résultats soulignent toutefois un impact de ces pratiques de travail à distance sur des éléments tels que la socialisation organisationnelle (isolement social, faible sentiment d'appartenance et d'implication, Bernard, 2011 ; Golden et coll., 2008 ; Golden, 2009 ; Hunton et Norman, 2010), mais aussi sur les rapports entre la vie privée et la vie professionnelle (travail en débordement, conflits dans la sphère familiale, Delteil et Guenin, 2004 ; Maruyama et coll., 2009 ; Metzger et Cléach, 2004 ; Bobillier Chaumon, Brangier et Fadier, 2014 ; El Wafi, Brangier et Zaddem, 2016 ; Bobillier Chaumon et al., 2015), et la santé et qualité de vie (technostress, difficultés à se désengager du travail causant du stress et de l'anxiété psychologiques, addiction au travail, épuisement professionnel, Chesley, 2014 ; Metzger et Cléach, 2004 ; Popma, 2013).

Problématique : Les travaux portant sur le travail « hors les murs » de l'entreprise et utilisant les technologies sont nombreux, mais leurs résultats sont épars et parfois contradictoires. De plus, ces publications portent essentiellement sur les usages professionnels des technologies ou le télétravail formel, mais il en existe très peu qui soient axées spécifiquement sur les situations de travail nomade informelles via les technologies numériques. Il nous a donc semblé opportun de développer un modèle général de recherche permettant d'identifier les processus psychosociaux opérant dans l'ajustement des salariés à ces situations professionnelles particulières. Nous nous centrons plus particulièrement

sur les modalités (lieu, outils, organisation temporelle) de ces situations. Les principales questions structurant notre recherche sont les suivantes : *existe-t-il des antécédents organisationnels susceptibles d'avoir des effets sur la mise en place des modalités des situations de travail nomade informelles via les technologies numériques ? Quelles sont les incidences de ces modalités de travail pour les travailleurs en matière de socialisation organisationnelle, d'équilibre perçu entre vie de travail et vie hors travail, et de perception de santé et de qualité de vie ?* Les objectifs de ce travail de recherche s'inscrivent dans une double dynamique, à la fois scientifique (identification et caractérisation des modalités du travail nomade, de leurs conséquences pour les salariés et des processus psychosociaux de niveau interpersonnel pouvant orienter leur mise en œuvre), et pratique : les processus ciblés sont en effet reconnus comme des facteurs de performance et de santé chez les travailleurs à distance (Golden et coll., 2008, Hunton et Norman, 2010). Les connaissances produites pourraient donc favoriser le développement par les différents acteurs au sein des organisations de dispositifs d'accompagnement, de modes de management et de pratiques professionnelles permettant une mise en œuvre réussie des formes de travail médiatisées et délocalisées (Taskin, 2010).

Protocole méthodologique : Notre méthodologie comprend un versant quantitatif et un versant qualitatif, au travers de deux études. Elles visent à identifier et caractériser plus précisément les modalités des situations de travail nomade informelles via les technologies numériques, en examinant dans un premier temps la perception des conséquences de ces dernières pour les travailleurs (étude quantitative), puis en se focalisant sur les antécédents organisationnels pouvant avoir un impact sur la mise en place des modalités de ces pratiques professionnelles, dans le cadre d'une approche croisée (étude qualitative). Le recours à des méthodes de recueil de données hétérogènes et complémentaires nous paraissait effectivement pertinent pour élaborer des connaissances aussi riches et complètes que possible dans le domaine en nous basant sur différentes approches et éclairages des nouvelles formes de travail via les technologies numériques.

Étude quantitative : Notre première étude extensive vise principalement à évaluer les incidences des modalités du travail nomade via les technologies numériques pour les travailleurs, en matière de socialisation organisationnelle (engagement envers l'organisation, sentiment d'efficacité professionnelle, reconnaissance au travail perçue), d'équilibre de vie privée et professionnelle (interface vie privée-vie au travail et satisfaction à l'égard des équilibres de vie), et de santé et qualité de vie (épuisement professionnel, addiction au travail et addiction aux technologies). Elle consiste en la passation d'un questionnaire auto-complété, composé d'échelles françaises validées, par des travailleurs pratiquant une activité nomade via les technologies. Lancée en 2018, l'échantillon final est de n = 380 travailleurs nomades français. Le recueil des données est terminé.

Étude qualitative : Le but de notre seconde étude est d'identifier plus précisément les facteurs organisationnels (normes d'usages et de pratiques, soutien organisationnel, approbation sociale, politiques incitatives...) pouvant avoir un effet sur les modalités des situations de travail nomade via les technologies numériques. Dans cet objectif, nous nous proposons de réaliser des entretiens approfondis avec les travailleurs nomades, tout en recourant à la méthode croisée et en rencontrant également les dirigeants d'entreprises, les managers et acteurs RH pour mieux appréhender leurs représentations et perceptions de ces facteurs et de leurs impacts potentiels sur les modalités de travail nomade via les technologies numériques. Les objectifs sont de réunir a minima une dizaine d'entretiens par statut/fonction (soit une quarantaine d'entretiens en tout). Le recueil des données vient tout juste de débiter pour cette étude.

Méthodologie complémentaire envisagée : Afin de compléter les données recueillies par notre étude qualitative, nous envisageons également de recourir en supplément à des méthodes restituant/ressituant des situations de travail nomades via les technologies numériques, telles que la méthode des incidents critiques ou l'entretien d'explicitation, pour mieux en appréhender les difficultés, les tensions subies par les salariés (sources, manifestations, effets) ainsi que leurs stratégies (nature, origine des ressources) de gestion de ces pratiques de travail à distance.

Phase de recueil des données : Nous présenterons ici la progression du recueil de données par étude.

Références

- Bobillier-Chaumon, M.-E., Sarnin, P., Cuvillier, B., & Vacherand-Revel, J. (2015). L'activité médiatisée des cadres par les technologies : de nouvelles pratiques pour de nouvelles compétences ? Dans C. Felio & L. Loïc, *Les cadres face aux TIC : enjeux et risques psychosociaux au travail*. Paris : L'Harmattan.
- Crague, G. (2003). Des lieux de travail de plus en plus variables et temporaires. *Économie et Statistiques*, 369-370, 191-212.
- Delteil, V. & Genin, E. (2004). Les nouvelles frontières temporelles, Les cadres au travail, les nouvelles règles du jeu (sous la direction de Karvar, A. & Rouban, L.). Paris : La découverte.
- El Wafi, W., Brangier, E. & Zaddem, F. (2016). Usage des technologies numériques et modèles de la perméabilité des frontières entre la vie personnelle et la vie professionnelle. *Psychologie du Travail et des Organisations*, 22(1), 74-87.
- Guilbert, L. & Lancry, A. (2005). Les activités, temps et lieux de vie des cadres. *Activités*, 2(2), 25-42.
- Golden, T-D., Veiga, J-F. & Dino, R. (2008). The impact of professional isolation on teleworker job performance and turnover intentions : does time spent on teleworking, interacting face-to-face, or having access to communication enhancing technology matter ? . *Journal of Applied Psychology*, 93(6), 1412-1421.
- Marumaya, T., Hopkinson, P-G. & James, P-W. (2009). A multivariate analysis of work-life balance outcomes from a large scale telework programme. *New Technology, Work and Employment*, 24(1), 76-88.
- Metzger, J-L., & Cléach, O. (2004). Le télétravail des cadres : entre suractivité et apprentissage de nouvelles temporalités. *Sociologie du travail*, 46(4), 433-450.
- Montreuil, S. & Lippel, K. (2003). Telework and occupational health: a Quebec empirical study and regulatory implications. *Safety Science*, 41, 339-358.
- Morel-A-Lhuissier, P. (2007). Du télétravail au travail mobile : un enjeu de modernisation de l'économie française. Repéré sur le site de la Documentation Française : <http://www.ladocumentationfrancaise.fr/var/storage/rapports-publics/064000819.pdf>.
- Popma, J. (2013). Technostress et autres revers du travail nomade. Bruxelles, Belgique : ETUI aisbl.
- Taskin, L. (2010). La déspatialisation : Enjeu de gestion. *Revue Française de Gestion*, 2010/3, n° 202, 61-76

D. ÉTAT D'AVANCEMENT

Phase de développement : recueil de données en cours

E. COLLABORATION(S) OU AIDE ATTENDUE(S) LORS DU COLLOQUE, LE CAS ÉCHÉANT

Nous souhaiterions avoir l'occasion, au cours de ce colloque Junior, de pouvoir enrichir et étayer les différentes parties de notre travail de recherche, qu'il s'agisse du cadre théorique par le biais des échanges que nous serons amenées à avoir à propos du travail nomade via les technologies numériques, de la partie méthodologique ou de la méthode de traitement des données quantitatives et qualitatives à venir.

G. QUESTION CRUCIALE

Nous souhaitons pouvoir aborder plus en détail la méthode de traitement des données quantitatives et qualitatives au cours de ce colloque ainsi que débattre sur les retombées pratiques, mais nous sommes également intéressées par tout avis ou conseil portant sur l'ensemble de notre travail de recherche.

Matthis RAVELONARIVO

Reconnaissance et empowerment : une approche par la théorie des niveaux de construits

A. COORDONNÉES

GRePS (EA 4163) – Université Lumière Lyon 2
Directeur de recherche : Philippe SARNIN
Pôle management – SNCF Mobilités, ESV TGV Rhône-Alpes,
5/6 place Charles Béraudier 69003 Lyon
Courriel : matthis.ravelonarivo@sncf.fr

B. THÈME GENERAL OU DOMAINE DE RECHERCHE

Psychologie du travail ; qualité de vie au travail ; reconnaissance au travail ; communication

C. PROJET DE COMMUNICATION

Les entreprises affichent, de plus en plus, la prévention des risques psychosociaux comme étant un enjeu majeur de leurs politiques internes. Le rapport entre le travail et la construction de la santé psychique des salariés est une question qui a été largement traitée par la sociologie, mais aussi par la psychologie (Douillet, 2010). C'est une question qui prend d'ailleurs une couleur plus vive lorsqu'elle est mise en relation avec l'intensification du travail et la mise en réseaux des individus.

Dans des contextes incertains et instables, et notamment de mise en concurrence, nous voyons émerger un certain nombre de projets ou d'instances (pôles fonctionnels, observatoires, impulsions nationales) qui sont en charge ou qui traitent la question de la qualité de vie au travail. En y donnant, certes, un sens qui leur est propre, mais qui lui confère de manière consensuelle des capacités d'amélioration des performances, de motivation et d'engagement des salariés à leur travail et à leur entreprise. Sur ce même modèle, SNCF mobilités s'est doté d'un pôle, qui opère sur l'activité TGV en région Rhône-Alpes, dont l'objectif est d'opérer une transformation managériale pour développer la satisfaction de la clientèle, mais aussi et surtout la fierté d'appartenance et la satisfaction des collaborateurs.

Ce travail de thèse, qui est réalisé en convention CIFRE, répond à une demande du dit pôle et doit apporter un éclairage nouveau, par la psychologie sociale et du travail, sur la qualité de vie au travail au sein des équipes et l'empowerment des salariés, mais possède aussi une dimension interventionnelle. La population concernée par ce projet est composée de l'ensemble des agents d'escale, commerciaux et contrôleurs à bords des trains ainsi que leurs managers respectifs dans le périmètre TGV Rhône-Alpes.

Une première phase exploratoire a été mise en place en prenant la forme d'entretiens non directifs puis semi-directifs. Le but de cette approche de l'objet de recherche était l'immersion dans le système organisationnel. Elle nous a permis de donner une certaine visibilité aux modes de fonctionnement interne, à la culture d'entreprise, de nous permettre de redéfinir plus précisément l'objet de l'intervention et des marges de manœuvre pour mettre en place des dispositifs. Les premières analyses de ces entretiens ont permis de centrer nos interrogations autour de la question de la reconnaissance dans et par le travail qui prend forme aussi à travers le concept de justice organisationnelle.

Affirmer la présence d'un besoin de reconnaissance peut paraître être un truisme, mais si nous observons encore les décalages entre les modes de reconnaissance et le sentiment d'une moindre reconnaissance perçue, il ne semble peut-être pas si inutile de rappeler une telle évidence. Caractériser la reconnaissance comme un sujet d'actualité est là aussi, un euphémisme. Les transformations du travail et du monde du travail sont probablement vectrices d'une remise en cause des contextes de production de la reconnaissance (Bigi, 2017). Celle-ci est aussi représentée comme la toile de fond de concept « star » dans l'organisation du travail comme : la formation de l'identité (Dejours, 1993), la motivation et la satisfaction (Bourcier et Palobart, 1997), le sens au travail (Morin, 2001), et l'engagement organisationnel (Tremblay et coll. 2000).

D'un point de vue fonctionnel, la reconnaissance émerge dans l'interaction, en ce sens elle est un processus communicationnel (Andonova & Vacher, 2009). Lepine (2009) voit en la communication de la reconnaissance au travail par les actes et les paroles, les fondements d'une relation agissante, que l'on peut saisir à travers des moments et des pratiques. Ce travail a donc pour objectif d'étudier la communication de la reconnaissance entre les managers de proximité et leurs agents de terrain. Cependant, les notions d'intersubjectivité et de culture sont des notions clés à mettre en perspectives lorsque nous évoquons la reconnaissance. Les manifestations de la reconnaissance sont soumises à des processus de perceptions et d'interprétation aussi bien du côté de la réception que de celui de l'émission.

Nous souhaitons donc étudier la question de la reconnaissance sous l'angle de la communication en adoptant une approche par la théorie des niveaux de construits (Construal Level Theory ; Trope & Liberman, 2010). Cette théorie décrit notamment la relation entre les distances psychologiques (distances temporelles, spatiales, sociales et hypothétiques) et les processus individuels de pensée. Cet ancrage théorique a soulevé à de nombreuses reprises l'impact du « fit » (que nous traduisons par le terme « congruence »). Par exemple, Hansen et Wänke (2010) puis Berson, Halevy, Shamir et Erez (2018) discutent de la congruence entre le design d'un message et les attributs de la situation sur son efficacité. Avant, Higgins (2000) expliquait déjà qu'un stimulus extérieur exerçait une plus grande influence quand il était en congruence avec l'état mental des individus (mindset au sens de Higgins ; 2000 et Trope et Liberman ; 2010). Nous faisons ainsi l'hypothèse qu'une congruence entre les états mentaux d'un manager et de ses agents favorisera une meilleure congruence dans les perceptions (émises et reçues) de l'individu dans et par le travail. Ce sentiment de reconnaissance est, selon nous, un facteur essentiel pour développer l'empowerment.

D. ÉTAT D'AVANCEMENT

Projet en fin de phase initiale. La phase d'entretiens exploratoire est terminée. Des analyses sont toujours en cours.

Une deuxième phase d'entretien semi-directif a été lancée. Ces entretiens se caractérisent en trois points : tout d'abord un guide beaucoup plus court afin de conduire des entretiens aussi plus courts, l'objectif étant d'avoir accès à une partie de la population (les agents) qu'il a été difficile de faire « sortir de la production » sur une durée plus longue pour la première phase d'entretien. Ces entretiens sont aussi centrés sur les perceptions de (non) reconnaissance au travail.

Nous sommes en cours d'élaboration du modèle théorique et cherchons à identifier actuellement les outils et mesures utiles pour tester le modèle.

E. COLLABORATION(S) OU AIDE ATTENDUE(S) LORS DU COLLOQUE, LE CAS ÉCHÉANT

Nous cherchons actuellement à construire le modèle entre les différents concepts : l'empowerment psychologique et comportemental, la congruence dans les perceptions d'habilitation du superviseur direct axées sur la reconnaissance au travail, la congruence des niveaux de construits et de la distance interpersonnelle entre le superviseur et ses agents et enfin la distance psychologique vers l'organisation, permettant de comprendre l'attachement à l'entreprise (histoire, culture d'entreprise, et transformation récentes et à venir) que nous envisageons comme un modérateur du modèle. Nous cherchons les outils, mesures et méthodologies pertinentes pour tester le modèle. L'aide attendue se centre donc sur cet aspect méthodologique. Tout apport théorique ou méthodologique permettant de faire avancer notre réflexion sur la construction du modèle ou son opérationnalisation est la bienvenue.

G. QUESTION CRUCIALE

- 1) La question majeure posée concerne l'élaboration d'outils de mesure qui permettent d'évaluer les niveaux d'empowerment qui ne soient pas uniquement des mesures en termes de perception.
- 2) La SNCF est une entreprise historique, soumise à de nombreuses transformations passées, en cours, ou à venir. Il paraît difficile de s'affranchir de ce contexte dans la construction de notre modèle. Comment mobiliser/opérationnaliser la culture de l'entreprise, le cadre normatif, le climat sociopolitique actuel afin de l'inclure au modèle et permettre une meilleure explication de celui-ci ?

Florian FOURTIER

De la responsabilité sociétale des organisations ; Vers une psychologie sociétale du travail ; Socialisation organisationnelle et comportements prosociaux en contexte généralisé.

A. COORDONNÉES

Laboratoire de Psychologie Sociale (LPS, EA849), Aix-Marseille Université (AMU)
Directeur de recherche : APOSTOLIDIS Themistoklis
Courriel : florian.fourtier@univ-amu.fr

B. THÈME GENERAL OU DOMAINE DE RECHERCHE

De la responsabilité sociétale des organisations ; Vers une psychologie sociétale du travail ; Socialisation organisationnelle et comportements prosociaux en contexte généralisé.

C. PROJET DE COMMUNICATION

Les comportements prosociaux (CPS), définis comme « une large gamme d'actes définis par un segment important de la société et/ou de son groupe social comme généralement bénéfique aux autres » (Penner, Dovidio, Piliavin & Schroeder, 2005), ont largement été étudiés dans la littérature scientifique et constituent de tout temps un enjeu essentiel pour nos sociétés (Kropotkine, *L'entraide, un facteur de l'évolution*, 1902). La majorité des recherches portant sur les CPS en contexte généralisé (ou contexte non-organisationnel) démontre une incidence de facteurs individuels, sociaux, contextuels ou environnementaux comme l'empathie (Hudson, Lee, Winterich & Ross, 2014), les valeurs (Lönnqvist, Verkasalo, Wichardt & Walkowitz, 2013), l'orientation vers la dominance sociale (Finkelstein et Landa, 2013). Cependant, à l'exception de quelques articles, le lien entre des variables organisationnelles et les CPS concernent uniquement des comportements réalisés en contexte organisationnel (comportement organisationnel citoyen (CCO) entre autres) alors que ceux réalisés en contexte généralisé ne sont nullement abordés (*cf. revue systématique en cours*). Notre étude a pour objectif de montrer cette incidence de l'organisation sur les CPS en contexte généralisé, par le biais des concepts de culture organisationnelle et de socialisation organisationnelle (SO).

Les valeurs et les objectifs des organisations se retrouvent dans le concept de culture organisationnelle qui est transmise dans tout ce que fait l'organisation (Rokeach, 1979) et également chez les individus œuvrant pour elle (Sainsaulieu, 1977). Ce processus de transmission est celui de la socialisation organisationnelle, c'est-à-dire un processus comprenant successivement d'une part l'apprentissage de la culture organisationnelle et d'autre part son intériorisation (Bourhis, 2004 ; Fabre, 2005). Cette socialisation s'effectue à plusieurs niveaux de culture : culture métier (ou professionnelle), culture organisationnelle et microculture organisationnelle (équipe de travail).

Ainsi, nous posons l'hypothèse qu'une organisation portant dans sa culture des valeurs prosociales permet à ses membres de les adopter par le biais de la SO et que cette dernière amènera l'individu à se comporter davantage de façon prosociale dans un contexte généralisé.

L'opérationnalisation de notre recherche prend la forme d'une étude longitudinale quantitative, permettant ainsi de suivre l'évolution du processus de SO des agents dès leur arrivée dans l'organisation (à un niveau zéro de socialisation donc) et son impact (direct et indirect) sur les CPS en contexte généralisé. L'organisation (et donc la culture) retenue est celle des Services Départementaux

d'Incendie et de Secours français (SDIS), plus communément, les sapeurs-pompiers. Nous proposerons à des recrues de sapeurs-pompiers volontaires de remplir individuellement 4 questionnaires à intervalle de 3 mois. Le contenu sera sensiblement le même pour chaque questionnaire (SO, CPS, Valeurs, Compétences prosociales, SDO, Fatigue, Somnolence, Politique organisationnelle perçue, CSD...). Notre objectif est de recueillir *a minima* 200 sujets ayant répondu à l'ensemble des 4 questionnaires, ce qui nécessite d'en obtenir 600 lors de la première mesure (en prévision des abandons). Les traitements statistiques effectués seront principalement des modèles en réseaux (bayésiens) et en équations structurales (SEM).

L'intérêt de cette recherche est multiple : premièrement, poser l'organisation comme piste explicative des CPS effectués dans un contexte généralisé. Deuxièmement, démontrer le rôle de l'organisation sur les comportements individuels dans un contexte généralisé. Enfin, plutôt que de montrer l'incidence négative de l'organisation sur des variables de santé au niveau intra-individuel (Doise, 1982) (stress, maladie professionnelle...), cette recherche ouvre une piste de réflexion sur l'organisation de demain, consciente de son incidence (potentiellement positives) sur les rapports interindividuels de ses membres en société, par le biais de variables identitaires au niveau idéologique (Doise, 1982). Mais la finalité ici n'est pas une étude centrée sur la VD, mais plutôt l'ouverture d'un courant de recherche sur le phénomène sous-jacent : l'incidence d'une culture organisationnelle sur les individus en contexte généralisé. Ainsi, nous ne nous inscrivons pas dans une démarche de recherche en psychologie positive. Dans la littérature scientifique, l'organisation est souvent considérée comme un système fermé, généralement utilisée comme terrain d'étude. Nous souhaitons en faire un objet d'étude ouvert et inclus dans le contexte sociétal. Nous inscrivons donc nos recherches dans un courant de Psychologie Sociétale du Travail et des Organisations, en d'autres termes, l'étude du travail dans un regard ternaire « individu-travail-société ».

D. ÉTAT D'AVANCEMENT

Notre étude est en phase de développement.

E. COLLABORATION(S) OU AIDE ATTENDUE(S) LORS DU COLLOQUE, LE CAS ÉCHÉANT

Je recherche des personnes travaillant également sur les organisations et le travail comme objet d'étude dans le contexte sociétal. J'ai beaucoup de mal à trouver ce type de recherche dans notre discipline où les organisations et le travail sont davantage un terrain d'étude. Par ailleurs, j'aurai beaucoup de plaisir à échanger avec quiconque est intéressé par notre thématique, même si cette personne ne travaille pas dessus. Les apports de connaissances ne viennent pas nécessairement des experts.

G. QUESTION CRUCIALE

Sous quel(s) autre(s) concept(s)/théorie(s) pourrait-on étudier l'hypothèse principale de cette étude ?

Mathilde SAUVAIN

***La mindfulness à l'épreuve des risques psychosociaux :
Quelles implications pour la santé et le sens du travail ?***

Centre de recherche sur les fonctionnements et dysfonctionnements psychologiques

Équipe vulnérabilité. Université de Rouen

Directeurs de recherche : Catherine Weismann-Arcache, Maître de conférences, Habilitée à Diriger les Recherches et Arnaud Villieux, Maître de conférences, Université de Rouen

Courriel : mathilde.sauvain@etu.univ-rouen.fr

La *mindfulness* fait l'objet de nombreuses recherches depuis une vingtaine d'années dans différents champs scientifiques. L'origine de la *mindfulness* provient des racines de l'enseignement bouddhiste ainsi que d'autres traditions contemplatives (Brown et Ryan, 2003). Traduite littéralement par « pleine conscience » en français, la *mindfulness* telle qu'elle est définie par Kabat-Zinn (1990, cité par Csillik et Tafticht, 2012, p.148) renvoie à « un état de conscience qui résulte du fait de porter son attention intentionnellement au moment présent, sans juger, sur l'expérience qui se déploie moment après moment ». L'étude de la *mindfulness* a débuté par les travaux pionniers de Kabat-Zinn (1990) aux États-Unis. Ces premiers travaux ont permis de créer des programmes visant à développer la pratique de la *mindfulness* auprès d'une population clinique et ont mis en évidence que cette dernière joue un rôle notamment sur des indicateurs de douleurs chroniques et réduit significativement l'anxiété et la dépression (Kabat-Zinn, 1982, 1995). De façon complémentaire à l'approche de Kabat-Zinn, Brown et Ryan (2003) proposent de considérer la *mindfulness* comme « une compétence psychologique » à être attentif à et conscient de ce qui se déroule dans le moment présent. Pour ces auteurs, cette compétence peut se développer à travers des programmes de méditation et d'autres pratiques connexes (Brown et Ryan, 2003 ; Brown et Ryan, 2004 ; Weinstein, Brown et Ryan, 2009).

Même si quelques études ont démontré le lien entre *mindfulness* et certaines variables liées au travail comme la performance, l'équilibre de vie professionnelle et personnelle ou encore le *burnout*, trop peu d'études sont menées sur la pleine conscience dans le monde professionnel (Hülshager, Alberts, Feinholdt, et Lang, 2012).

Cependant, depuis peu, l'étude de la *mindfulness* commence à investir certaines entreprises outre-Atlantique (Strub et Steiler, 2013 ; Gauthier, Meyer, Greffe et Gold, 2015 ; Chade-Meng Tan, 2014) en mettant en lumière ses effets protecteurs sur la santé des salariés. La *mindfulness* favoriserait ainsi la satisfaction au travail et préviendrait l'épuisement professionnel dans des emplois exigeants sur le plan émotionnel (Hülshager, Alberts, Feinholdt, et Lang, 2012). Même si l'on constate un intérêt récent et grandissant autour de la notion de *mindfulness* appliquée au travail, les recherches demeurent peu nombreuses lorsqu'il s'agit de la santé au travail et presque inexistantes sur les risques psychosociaux.

Les risques psychosociaux sont définis comme « les risques pour la santé mentale, physique et sociale, engendrés par les conditions d'emploi et les facteurs organisationnels et relationnels susceptibles d'interagir avec le fonctionnement mental » (Gollac et Bodier, 2011). Les risques psychosociaux trouvent leurs origines dans de multiples facteurs et peuvent avoir des conséquences délétères sur la santé des travailleurs (Saint-Dizier de Almeida et Valléry, 2017). Toutefois, la perception du risque varie d'un individu à un autre et il nous semble important de prendre aussi en considération des déterminants individuels ou des compétences psychologiques comme la *mindfulness* en interaction avec les situations professionnelles (Gollac et Bodier, 2011).

Par ailleurs, afin de mieux comprendre les mécanismes qui sous-tendent le fonctionnement optimal des individus (Seligman, 2002, cité par Feuvrier, 2014), il nous semble important d'étudier l'influence de la *mindfulness* sur le sens de la vie et plus particulièrement sur le sens du travail qui peut lui aussi être un facteur protecteur dans la vie professionnelle. Le concept de sens du travail est défini comme « une construction individuelle - à partir des perceptions personnelles d'une personne, socialement - à partir de normes ou de perceptions partagées, ou des deux » (Pratt et Ashforth, 2003). D'après Rosso, Dekas et Wrzesniewski (2010), la perception du sens du travail est déterminée par des éléments propres à l'individu (valeurs, motivations, croyances), également influencée par

l'environnement, notamment les interactions et relations au travail et en dehors (collègues, dirigeants, groupe et communauté, famille), ou le contexte social, ici la situation de travail (la conception des tâches et les missions organisationnelles, la situation financière, les domaines non liés au travail) ou encore d'autres facteurs comme la spiritualité et la religion. D'après Morin (2010), les facteurs influençant le sens du travail chez un individu sont de « faire valoir l'utilité sociale du travail, offrir des occasions d'apprentissage et de développement, se préoccuper de la qualité des relations interpersonnelles, donner de l'autonomie aux employés, veiller à la rectitude morale dans le travail et reconnaître les employés ». Plusieurs études montrent que le développement de la notion de sens, que ce soit de la vie ou du travail, peut avoir un rôle protecteur aussi bien dans la sphère personnelle que professionnelle (Bernaud et coll., 2015).

Objectifs et Hypothèses de la présente étude : Dans une précédente recherche de Sauvain, Villieux, Weismann – Arcache et Gouvernet (2018), nous avons pu constater que la *mindfulness* pouvait être un facteur protecteur de *burnout*. Cette fois, nous avons voulu comprendre les mécanismes qui sous-tendent cette relation en élargissant notre étude à d'autres indicateurs de risques psychosociaux que le *burnout* tout en testant le rôle protecteur du sens du travail.

Ainsi, en nous basant sur le modèle de Karasek, nous supposons que les personnes présentant un haut degré de *mindfulness* présenteront un score élevé sur la dimension « Latitude décisionnelle » et faible sur la dimension « Demande psychologique ».

Enfin, comme le sens du travail peut être un facteur protecteur face aux événements de vie professionnels et personnels (Bernaud et coll., 2015), la *mindfulness* pourrait être également un facteur protecteur face aux épreuves de la vie considérées comme difficiles (Csillik et Tafticht, 2012 ; Weinstein, Brown, Ryan, 2009). Nous supposons ainsi que la *mindfulness* serait liée positivement avec le sens du travail.

La méthode envisagée ici est une méthode quantitative. Les échelles utilisées dans cette étude sont : la *Mindfulness Attention Awareness Scale* de Brown et Ryan (2003), validée en français par Jermann, Billieux, Laroï, D'Argembeau, Bondolfi, Zermatten et Van der Linden (2009). Pour la mesure des risques psychosociaux, l'échelle utilisée est celle du *Job Content Questionnaire* (Karasek et Theorell, 1990), la version utilisée est celle de l'enquête SUMER (Guignon, Niedhammer, & Sandret, 2008). Pour la mesure du sens du travail, l'échelle utilisée est l'Inventaire du sens au travail (Arnoux – Nicolas, Sovet, Lhotellier, Bernaud, 2016).

L'étude est en phase initiale. Lors de ce colloque, nous souhaiterions avoir des conseils en vue d'un prochain recueil de données. À plus long terme, nous aimerions proposer un accompagnement individuel et/ou collectif à la *mindfulness* centrée sur le travail en nous basant notamment sur l'accompagnement employé pour le sens du travail et de la vie (Bernaud et coll., 2015). L'entraînement à la *mindfulness* par le biais de ce type d'accompagnement permettrait de développer cette compétence psychologique et de travailler sur les facteurs de risques psychosociaux comme les valeurs, la charge de travail, la gestion du temps, les émotions, l'équilibre de vie et les relations au travail afin de prévenir la souffrance au travail.

Question cruciale : Suite aux premiers travaux de Kabat- Zinn et la mise en place de protocole de pleine conscience auprès de population clinique, ces protocoles se sont développés dans le monde professionnel. Aujourd'hui, peu d'études rendent compte des effets et des conséquences de l'utilisation de la *mindfulness* dans les entreprises françaises (Berghmans, 2011 ; Strub et Steiler, 2014). Ce type de protocole a déjà été testé auprès de populations professionnelles ou étudiantes (Gauthier, Meyer, Greff et Gold, 2015; Chade-Meng Tan, 2014; Kang, Choi et Ryu, 2009 ; Shapiro, Schwartz et Bonner, 1998) et commence depuis quelques années à être expérimenté en France (Strub et Steiler, 2013). Suite aux travaux de Antoine, Dauvier, Andreotti et Congard (2018) mettant en avant des variations dans les effets interindividuels des programmes *Mindfulness Based Intervention*, nous nous posons la question de la pertinence de l'adaptation de ce type de programme en lien avec les besoins d'une population de travailleurs, les effets sur la *mindfulness* « trait », leurs visions sur leur sens du travail, leurs caractéristiques personnelles et les effets réels de ceux-ci sur la prévention des risques psychosociaux.

Bibliographie

- Antoine, P., Dauvier, B., Andreotti, E., & Congard, A. (2018). Individual differences in the effects of a positive psychology intervention: Applied psychology. *Personality and Individual Differences*, 122, 140-147. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2017.10.024>
- Arnoux-Nicolas, C., Sovet, L., Lhotellier, L., & Bernaud, J.-L. (2016). Development and Validation of the Meaning of Work Questionnaire. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 1-21.
- Bernaud, J.-L., Lhotellier, L., Sovet, L., Arnoux-Nicolas, C. & Pelayo., F. (2015) *Psychologie de l'accompagnement. Concepts et outils pour développer le sens de la vie et du travail*. Paris, France : Dunod.
- Bullis, J., R., Bøe, H., J., Asnaani, A., Hofmann, S. G. (2014). The benefits of being mindful: Trait mindfulness predicts less stress reactivity to suppression. *Journal of Behavior therapy and Experimental Psychiatry*, 45, 57 - 66. Doi : 10.1016/j.jbtep.2013.07.006
- Brown, K. W. & Ryan, R., M. (2003). The benefits of being present: mindfulness and its role in psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 84(4), 822-848. doi : 10.1037/0022-3514.84.4.822
- Brown, K. W. & Ryan, R., M. (2004). Perils and promise in defining and measuring mindfulness: observations from experience. *Clinical Psychology : Science and Practice*, 1(3), 242-248. doi : 10.1093/clipsy/bph078
- Chade - Meng, T. (2014). *Connectez - vous à vous-même, une nouvelle voie vers le succès et le bonheur*. (1^e éd.). Paris, France : Belfond.
- Csillik, A. & Tafticht, N. (2012). Les effets de la *mindfulness* et des interventions psychologiques basées sur la pleine conscience. *Pratiques psychologiques*, 18, 147-159. doi:10.1016/j.prps.2012.02.006
- Feuvrier, M.-P. (2014). Bonheur et travail, oxymore ou piste de management stratégique de l'entreprise ? *Management & avenir*, 2(68), 164-182. doi 10.3917/mav.068.0164
- Gauthier, T. Meyer, R., M., L. Greffe, D. & Gold, J., I. (2015). An On-the-Job Mindfulness - based Intervention For Pediatric ICU Nurses : À Pilot. *Journal of Pediatric Nursing*, 30, 402 - 409.
- Guignon, N., Niedhammer, I., & Sandret, N. (2008). *Les facteurs psychosociaux au travail. Une évaluation par le questionnaire de Karasek dans l'enquête SUMER 2003*. En ligne sur le site de l'Institut National de la Recherche et de la Sécurité : <http://www.inrs.fr/media.html?refINRS=TF%20175>
- Gollac, M., Bodier, M. (2011). *Mesurer les facteurs psychosociaux de risque au travail pour les maîtriser, Rapport du Collège d'expertise sur le suivi des risques psycho- sociaux au travail, faisant suite à la demande du Ministre du Travail, de l'Emploi et de la Santé*. En ligne sur le site du Ministère du travail : https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/rapport_SRPST_definitif_rectifie_11_05_10.pdf
- Hülshager, U. R., Alberts, H. J. E. M., Feinholdt, A., & Lang, J. W. B. (2012). Benefits of Mindfulness at Work: The Role of Mindfulness in Emotion Regulation, Emotional Exhaustion, and Job Satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 98(2), 310-25. doi : 10.1037/a0031313
- Jermann, F., Billieux, J., Laroï, F., D'Argembeau, A., Bondolfi, G., Zermatten, A. & Van der Linden, M. (2009). Mindful Attention Awareness Scale (M.A.A.S.) : psychometric properties of the french translation and exploration of its relations with emotion regulation strategies. *Psychological Assessment*, 21(4), 506-514. doi:10.1037/a0017032
- Kabat-Zinn, J. (1982). An outpatient program in behavioral medicine for chronic pain patients based on the practice of mindfulness meditation: Theoretical considerations and preliminary results. *General Hospital Psychiatry*, 4(1), 33-47.
- Kabat-Zinn, J. (1990). *Full catastrophe living : using the wisdom of your body and mind to face stress, pain and illness*. New York, Etats-Unis : Bantam Books.
- Kang, Y., S., Choi, S., Y. & Ryu, E. (2009). The effectiveness of stress coping program based on mindfulness meditation on the stress, anxiety, and depression experienced by nursing students in Korea. *Nurse Education Today*, 29(5), 538-543. doi:10.1016/j.nedt.2008.12.003
- Karasek R., Theorell T. (1990). *Healthy Work : Stress, Productivity, and the Reconstruction of Working Life.*, New York, Etats - Unis : Basic Books.
- Miller, J., Fletcher, K. & Kabat-Zinn, J. (1995). Three-year follow-up and clinical implications of a mindfulness-based stress reduction intervention in the treatment of anxiety disorders. *General Hospital Psychiatry*, 17,192-200
- Morin, E., M. (2010). La santé mentale au travail : une question de gros bon sens. *Gestion*, 35 (3), 34 - 40.
- Pratt, M. G., & Ashforth, B. E. (2003). Fostering Meaningfulness in Working and at Work. In : K. S. Cameron, J. E. Dutton, & R. E. Quinn (dir.), *Positive Organizational Scholarship : Foundations of a New Discipline* (1^e éd., vol.1, p.309-327). San Francisco, Etats - Unis : Berret-Koehler.
- Rau, H. K., & Williams, P. G. (2016). Dispositional mindfulness: A critical review of construct validation research. *Personality and Individual Differences*, 93, 32-43. <http://dx.doi.org/10.1016/j.paid.2015.09.035>

- Rosso, B. D., Dekas, K. H., & Wrzesniewski, A. (2010). On the meaning of work: A theoretical integration and review. *Research in Organizational Behavior*, 30, 91-127. <https://doi.org/10.1016/j.riob.2010.09.001>
- Saint-Dizier de Almeida, V. & Valléry, G. (2017). Risques psychosociaux et santé au travail. *Psychologie du travail et des organisations*, 23(4), 273 – 277. doi : 10.1016/j.pto.2017.08.006
- Sauvain, M., Villieux, A., Weismann – Arcache, C. & Gouvernet, B. (2018, Juillet). *Influence de la mindfulness trait sur l'épuisement professionnel : rôle médiateur du coping ?* Communication présentée au 23^{ème} journées internationales de psychologie différentielle, Luxembourg.
- Shapiro, S., L., Schwartz, G., E. & Bonner, G. (1998). Effects of Mindfulness – Based Stress Reduction on Medical and Premedical Students. *Journal of Behavioral Medicine*, 21 (6), 581 – 599.
- Strub, L. & Steiler D. (2013). Investir dans le capital pleine conscience : l'évidence d'une valeur ajoutée pour les entreprises en termes de bien-être et de performance au travail. In : C. Martin-Krumm, C. Tarquinio & M.-J. Shaar (dir.), *Psychologie positive en environnement professionnel* (1^e éd., vol.1, p.304-321). Bruxelles, Belgique : DeBoeck
- Weinstein N., Brown, W., K. & Ryan, R., M. (2009). A multi-method examination of the effects of mindfulness on stress attribution, coping and emotional well-being. *Journal of Research in Personality*, 43(3), 374-385. doi:10.1016/j.jrp.2008.12.008

Lucie BONNEFOY

Le passage à l'université : quelles anticipations faites par les lycéens ?

A. COORDONNÉES

Equipe TE20, LAPPS

Directeur de recherche : Isabelle Olry-Louis

Courriel : lucie.bonnefoy@parisnanterre.fr

B. THÈME GENERAL OU DOMAINE DE RECHERCHE

Transition

C. PROJET DE COMMUNICATION

Parmi les principales transitions vécues avant l'entrée dans la vie professionnelle, figure celle marquant le passage entre le lycée et l'enseignement supérieur. Cette étape vient constituer un passage important dans la construction identitaire d'adolescents-jeunes adultes en devenir. La transition du lycée vers l'université reste en particulier très peu connue alors qu'un étudiant sur quatre se réoriente au cours de la première année de la licence selon les données ministérielles. Aussi nous semble-t-il important de mieux comprendre comment elle se construit dans le but d'aider les jeunes lycéens à l'anticiper et à aiguïser leurs choix.

Étape majeure dans la construction identitaire, cette transition peut venir se traduire par un questionnement identitaire, donner lieu à une construction de sens (Masdonati, 2012) et transformer à terme durablement les croyances, les rôles et les relations (Schlossberg, 2005). La théorie du développement vocationnel (Luyckx, Goossens, Soenens & Beyers, 2006) permet d'appréhender en termes développementaux la construction de l'identité vocationnelle en la définissant à travers un continuum de processus identitaires. En croisant une approche développementale qui fait l'hypothèse de transformations identitaires progressives, notamment sur le plan vocationnel, avec une approche psycho-sociale qui s'intéresse à la structure des représentations à différents moments de la transition, nous cherchons à montrer que les contenus et l'organisation des représentations évoluent en lien avec les processus identitaires (Abric, 2005 ; Cohen-Scali & Moliner, 2011). Plus précisément, nos interrogations sont les suivantes. Comment les lycéens se représentent-ils cette étape d'entrée dans l'enseignement supérieur et plus particulièrement à l'université ? Quels sens attribuent-ils à leur orientation universitaire ? Dans quelle mesure les représentations sociales des lycéens sur l'université et le sens qu'ils donnent à ce passage à l'université se modifient-ils au bout d'un an dans cette institution ? Et le cas échéant, ces modifications s'accompagnent-elles d'un développement de l'identité vocationnelle ? Dans ce contexte, comment pourrait-on les aider à faire face à cette transition en mobiliser des ressources pertinentes ? Notre objectif général est ainsi d'étudier le vécu de la transition en explorant plus spécifiquement les liens entre les représentations et la construction de l'identité vocationnelle.

Pour apporter un éclairage à ces questions, plusieurs angles d'approches sont utilisés à travers trois études :

- Étude 1 : L'échantillon est composé de lycéens en terminale (N=636) et d'étudiants en première année d'études supérieures (N=49). L'étude est conçue de manière longitudinale, à partir d'un questionnaire comportant des questions fermées et ouvertes (concernant leurs représentations sur le post-bac, leurs motivations à l'égard des formations post-bac et leurs perceptions de l'incertitude à l'égard de l'avenir).
- Étude 2 : L'échantillon est composé de lycéens en terminale (N=437) et d'étudiants en première année de licence (N=250). L'échelle VISA (Vocational Identity Status Assessment) en français leur était proposée. Cette étude a pour objectif de saisir les possibles évolutions des processus liés l'identité vocationnelle.
- Étude 3 : Des entretiens semi-directifs ont été menés avec des étudiants en première année de licence (N=14). Ceux-ci avaient pour objectif de faire le point sur le passage à l'université et portaient sur la fin du lycée, les premiers mois à l'université, les projets ultérieurs.

Dans la perspective d'une triangulation des méthodes, le recours à ces différentes méthodologies complémentaires a pour objectif de saisir au mieux le vécu de la transition par les jeunes dans ses dimensions développementales et sociales.

Un premier traitement des résultats du temps 1 de l'étude a été réalisé. Les évocations recueillies en réponse à des tâches d'association libre ont été analysées du point de vue de la fréquence, du rang d'importance et du thème. Les éléments les plus centraux caractérisant la représentation des premiers pas étudiants concernaient la nouveauté, l'indépendance, la responsabilité, le travail, l'autonomie, la liberté, ces trois derniers éléments étant aussi cités pour les représentations de l'université, associés à l'amphithéâtre. Des profils de classes ont aussi été élaborés à partir d'une classification ascendante hiérarchique réalisée au moyen d'Iramuteq. Du point de vue de la motivation pour l'université, les termes les plus cités « autonomie » et « liberté » sont ambivalents en ce qu'ils sont à la fois associés à du désirable et à du dissuasif. Du point de vue de l'incertitude face à l'avenir, si les lycéens jugent avoir une image assez précise des études qu'ils souhaitent réaliser, ils restent cependant préoccupés par leur avenir scolaire. Une analyse plus fine des représentations à partir de leur fréquence et de leur importance est en cours.

Il ressort ainsi des premiers résultats une ambivalence dans les évocations de l'enseignement supérieur par les lycéens en terminale, emblématiques alors d'une période d'entre-deux (entre une identité lycéenne et étudiante, mais aussi entre l'adolescence et l'âge adulte), ces évocations témoignent de la mise en mouvement de différents processus, accréditant ainsi le besoin d'accompagnement de ces adolescents-jeunes adultes. Mieux saisir les termes caractérisant l'expérience étudiante et les transformations internes qu'elle génère constitue dès lors un moyen privilégié d'apprécier les besoins de ces publics en matière d'orientation dès la classe de terminale et tout au long de leurs études universitaires. Sur le plan pratique, les premiers résultats ont déjà pu enclencher des échanges avec les professionnels de terrain afin d'imaginer des séquences proposées aux lycéens en terminale par exemple. Cela permet ainsi de penser les dispositifs d'aide à l'orientation proposés dans les établissements en mettant au cœur les questions psychologiques évoquées dans ce travail et non seulement les procédures et choix à faire, comme c'est souvent le cas.

D. ÉTAT D'AVANCEMENT

Phase de développement

E. QUESTION CRUCIALE

Interdépendance entre l'identité et les représentations sociales

Amandine CIMIER

La santé des personnes en situation de chômage de longue durée

A. COORDONNÉES

Université Paris 13. Unité Transversale de Recherche Psychogénèse et Psychopathologie (UTRPP, EA4403).

Directrice de thèse : Pr Pascale Molinier (Université Paris 13). Co-encadrante : MCF Virginie Althaus (Université de Rouen Normandie).

Adresse : UFR des Lettres, des Sciences de l'Homme et des Sociétés ; 99, avenue Jean-Baptiste Clément ; 93430 Villetaneuse.

Courriel : cimiera@gmail.com et amandine.cimier@edu.univ-paris13.fr

B. THÈME GÉNÉRAL OU DOMAINE DE RECHERCHE : Cette recherche porte sur la santé de personnes en situation de chômage de longue durée. Elle est le fruit d'un partenariat avec une association culturelle (activités d'aide et d'accompagnement des citoyens, notamment précaires) et une association artistique (activités organisées, sculpture sur bois) implantées dans un quartier prioritaire de la politique de la ville.

C. PROJET DE COMMUNICATION

Introduction : Dans nos sociétés occidentales, l'émergence du salariat a fait apparaître une catégorie sociale et économique : le chômage (Demazière & Zune, 2018). Être sans emploi c'est être potentiellement privé de salaire, de statut ou encore de reconnaissance sociale (Jahoda, 1982). Cette thèse privilégie la perspective de la psychosociologie clinique du travail, axée sur la compréhension des échanges symboliques et intersubjectifs, qui transforment les réalités sociales et individuelles (Clot & Lhuillier, 2006 ; Lhuillier, 2006).

Problématique et hypothèses : Alors que le CESE alerte quant à la question de la santé des chômeurs (Farache, 2016), il nous a semblé important de nous centrer sur l'activité qui n'est pas réduite à la sphère de l'emploi (Lhuillier, 2006). Pour certains, les chômeurs auraient des problèmes d'intégration professionnelle, de participation sociale et développeraient une identité sociale négative (Bourguignon & Herman, 2018 ; Roques, 1995). Pour d'autres, ils seraient plus concernés que les actifs occupés par des problèmes de santé, par exemple une poly-symptomatologie liée au sentiment de mal-être : « nervosité, anxiété, [...] état dépressif, palpitations, essoufflements, insomnie, nausées » (Sordes-Ader & Lacoste, 2004, p. 110). Pour Sermet et Khlal (2004), il y a un intérêt à investiguer les parcours de vie pour comprendre le lien entre situation sociale et santé perçue et éprouvée. Cela est d'autant plus important si l'on considère comme Molinier et Dejours (1997) que le chômage n'est pas un monde sans travail. Pour une compréhension des réalités sociales et du vécu du chômage, trois hypothèses ont émergé suite à de premières observations. H1 : La situation de chômage n'est pas vécue de façon passive. En effet, le sujet investit des sphères favorables au maintien de sa santé ; H2 : L'investissement d'activités permet la mobilisation du sujet et la réalisation d'actes librement choisis. En ce sens, il peut mobiliser ou remobiliser son être afin de se sentir vivant et créatif (Canguilhem, 1943/1975) ; H3 : La période de chômage est une période de remobilisation des expériences de vie passées et présentes. Réaliser des activités favorise des phénomènes transitionnels qui amèneront le sujet à investir le futur (Winnicott, 1971).

Méthodologie et méthodes : Cette recherche qualitative et compréhensive a été réalisée auprès de deux associations : une culturelle (activités d'aide et de bénévolat) auprès de huit personnes et l'autre artistique auprès de six personnes. Le recueil de données a été réalisé *via* 40 entretiens semi-directifs (réalisés de manière répétée), 172 séances d'observations directes et participantes (Lapassade, 2016) et l'adaptation de l'Inventaire du Système des Activités (Curie, Hajjar, Marquié & Roques, 1990) afin que les sujets puissent décrire eux-mêmes leurs sphères de vie. Le matériau a été analysé *via* la théorisation ancrée (Paillé, 2017),

l'étude de cas (Leplat, 2002 ; Yin, 2012) et la définition de critères pour comparer la santé (Santiago-Delefosse & Del Rio Carral, 2017).

Résultats et discussion : l'analyse qualitative du rapport entre chômage/santé/activité a reposé sur la catégorisation de 639 énoncés. Sur les 14 sujets, tous ont développé des troubles physiques (dos, bras,...), physiologiques (digestifs...) ou psychiques (sentiment de dépression, fatigue...) lorsqu'ils étaient en emploi (Cimier, Althaus, Lhuilier & Banovic, 2018). Dans l'association artistique, les sujets décrivent une évolution positive de leur santé avec une atténuation des troubles physiques et physiologiques ; la réalisation d'actes sur le bois semble y contribuer (toucher, caresser, creuser, poncer, sentir le bois). Ces six sujets expriment une remobilisation de l'objet « emploi » et une évolution de leur dynamique intra-psychique. Ils investissent l'activité dans un collectif favorisant la reconnaissance mutuelle. Ces sujets vont changer de métier, se réorienter professionnellement et faire évoluer l'objet « travail », en fonction des actes développés au sein du collectif. Nous pouvons ainsi identifier une fonction transitionnelle (Lhuilier, 2002 ; Winnicott, 1971) inhérente à ce groupe. Le désinvestissement de l'ancien emploi et de ce qui a été source de négativité apparaît désormais comme source d'une normativité satisfaisante. Dans l'association culturelle, les sujets ressentent une persistance des symptômes psychiques et physiques. Ils déclarent que « l'engagement militant » peut être à la fois source de mal-être quand il n'y a pas de coopération collective et de motivation « quand des citoyens s'en sortent ». Chez ces huit sujets, trois mentionnent une santé dégradée, quatre envisageant de ou ont retrouvé un métier similaire, un change de métier. Ils expriment un manque de résonance émotionnelle réciproque, qui semblerait empêcher la réalisation de la normativité sociale et individuelle. Cette recherche met en avant l'importance de l'étayage groupal en période de chômage ainsi que la prise en compte de l'évolution intra-psychique de l'objet « travail » pour le maintien d'une santé et d'un équilibre des sphères de vie, même s'il reste précaire.

Références bibliographiques :

- Bourguignon, D., & Herman, G. (2018). Le chômage une différence qui stigmatise. In K. Faniko, D. Bourguignon, O. Sarrasin & S. Guimond (Eds.), *Psychologie de la discrimination et des préjugés*, (pp. 101-118). Bruxelles : de Boeck.
- Canguilhem, G. (1943/1975). *Le normal et le pathologique*. Paris : PUF.
- Cimier, A., Althaus, V., Lhuilier, D., & Banovic, I. (2018, juillet). *Normativité, créativité et santé : une étude exploratoire auprès de personnes en situation de chômage*. Communication présentée au XXe congrès de l'AIPTLF « Le temps des défis : (R)Evolution du Travail et des Organisations », Bordeaux, France.
- Clot, Y. & Lhuilier, D. (2006). Perspectives en clinique du travail. *Nouvelle revue de psychosociologie*, 1(1), 9-11.
- Curie, J., Hajjar, V., Marquié, H., & Roques, M. (1990). Proposition méthodologique pour la description du système des activités. *Le Travail Humain* 53/2, 103-118.
- Demazière, D., & Zune, M. (2018). Qu'est-ce que le travail quand on n'a pas d'emploi ? *Revue française de sciences sociales*, 141, 133-152.
- Farache, J. (2016). *L'impact du chômage sur les personnes et leur entourage : mieux prévenir et accompagner*. Rapport présenté au Conseil Économique, Social et Environnemental.
- Jahoda, M. (1982) *Employment and unemployment: a social psychological analysis*. New York : Cambridge University press.
- Lapassade, G. (2016). Observation participante. In J. Barus-Michel, E. Enriquez & A. Lévy (Eds.), *Vocabulaire de psychosociologie* (pp. 392-407). Toulouse : Éditions Eres.
- Lhuilier, D. (2002). *Négatif psychosociale et subjectivation : contribution à la clinique du travail*. (Mémoire pour l'habilitation à diriger des recherches). Université Paris X-Nanterre.
- Lhuilier, D. (2006). Clinique du travail. *Nouvelle revue de psychosociologie*, 1(1), 179-193.
- Leplat, J. (2002). De l'étude de cas à l'analyse de l'activité. *PISTES*, 4(2), 1-31.
- Molinier, P., & Dejours, C. (1997). Psychodynamique du travail et psychologie clinique du chômage. *Psychologie Française*, 42(3), 261-26.
- Paillé, P. (2017). L'analyse par théorisation ancrée. In M. Santiago-Delefosse, & M. del Rio Carral (Eds.), *Les méthodes qualitatives en psychologie et sciences humaines de la santé* (pp. 61-84). Malakoff : Dunod.
- Roques, M. (1995). *Sortir du chômage : un effet de réorganisation du système des activités*. Liège : P. Mardaga.
- Santiago-Delefosse, M. & del Rio Carral, M. (2017). *Les méthodes qualitatives en psychologie et sciences humaines de la santé*. Malakoff : Dunod.
- Sermet, C., & Khlal, M. (2004). La santé des chômeurs en France : revue de la littérature. *Revue d'Épidémiologie et de Santé Publique*, 52(5), 465-474.
- Sordes-Ader, F., & Lacoste, S. (2004). Des trajectoires de vie à la gestion de la précarité. In P. Tap, & M. de Lourdes

Vasconcelos (Eds.), *Précarité et vulnérabilité psychologique* (pp. 105-118). Toulouse : Éditions Érès.
Winnicott, D. W. (1971). *Jeu et réalité*. Paris : Gallimard.
Yin, R. (2012). *Applications of case study research*. Thousand Oaks : Sage publications.

D. ÉTAT D'AVANCEMENT : Phase finale en cours de réalisation. Elle porte plus sur l'évolution sociopolitique de ces associations et l'influence « néolibérale » pouvant agir dans les collectifs institués. Il s'agit aussi de différencier le travail thérapeutique du travail de substitution d'emploi, car le cadre de travail thérapeutique n'est pas une réplique « bonne » du cadre de travail en emploi « mauvais » (bon objet *versus* mauvais objet). Pour finir, il semble aussi important de ne pas confondre la thérapie institutionnelle, propre aux lieux psychiatriques, et la thérapie liée à l'activité ayant une visée de développement de la subjectivité *via* l'instauration de nouvelles normes, comme a pu le mentionner Veil (2012).

E. COLLABORATION(S) OU AIDE ATTENDUE(S) LORS DU COLLOQUE, LE CAS ÉCHÉANT : J'ai besoin de retours sur la méthodologie, notamment des spécialistes du domaine en clinique du travail et de l'orientation professionnelle.

F. QUESTION CRUCIALE : Le cadre théorique et analytique convoqué est-il pertinent ? La méthodologie mobilisée pour caractériser la santé et l'orientation professionnelle, est-elle pertinente ?

Audrey GOHIN

Variabilité des pratiques professionnelles et bien-être psychologique au travail des conseillers en insertion qui accompagnent les bénéficiaires du RSA

A. COORDONNÉES

Équipe 1 : Psychologie Sociale du Travail et des Organisations. Interdépendance des milieux de vie.
Laboratoire Psychologie de la Socialisation – Développement et Travail
Directrices de recherche : Sandrine Croity-Belz – Marie-Pierre Cazals
Adresse : Maison de la Recherche, 5 allée Antonio-Machado, 31058 TOULOUSE Cedex 9
Courriel : audrey.gohin@univ-tlse2.fr

B. THEME GENERAL OU DOMAINE DE RECHERCHE

Variabilité des pratiques professionnelles et bien-être psychologique au travail des conseillers en insertion qui accompagnent les bénéficiaires du RSA

C. PROJET DE COMMUNICATION

Contextualisation

Malgré les différentes politiques de l'emploi mises en œuvre ces dernières décennies, on constate toujours la difficulté récurrente à résorber le chômage des demandeurs d'emploi les plus éloignés du marché de l'emploi (Wuhl, 1998 ; Borello, 2018 ; Rapport ANSA, 2017). Dans le cadre des directives européennes (Hamzaoui, 2005), c'est actuellement la politique d'activation de contrôle qui oriente les pratiques d'aide à l'insertion des demandeurs d'emploi. Cette politique consiste, en contrepartie de l'allocation financière, à exiger de la part du demandeur une recherche active d'emploi. Cela se caractérise par des injonctions plus importantes à l'employabilité et au placement des demandeurs d'emploi dans les dispositifs d'accompagnement. Se retrouvent face à ces injonctions et au bout de la chaîne des politiques de l'emploi, des acteurs de terrain : les conseillers en insertion professionnelle (Lavitry, 2016). Certaines études montrent que ce contexte et ces orientations politiques ont des incidences sur les postures et les pratiques des conseillers (Lavitry, 2012) et peuvent engendrer un malaise, voire un épuisement professionnel lié notamment aux conflits de rôles et de valeurs chez ces professionnels de l'insertion (Machado et Desrumeaux, 2015).

Objet de recherche

La majorité des travaux en sciences humaines et sociales s'intéressant aux problématiques et situations d'insertion professionnelle s'est centrée soit sur l'étude des politiques de l'emploi (Ebersold, 2005 ; Borello, 2018) soit sur les demandeurs d'emploi (Castra, 2007 ; Labbé, 2012). On ne peut que constater le peu de travaux centrés sur les professionnels de l'insertion, notamment en psychologie sociale du travail et des organisations. Notre recherche, située sous cet angle d'approche, a pour objectif général 1) de décrire les pratiques professionnelles des conseillers mises en œuvre dans le cadre des dispositifs inscrits dans les politiques d'activation de contrôle (conformisme ou distanciation de rôle, posture, auto-organisation des activités) ; 2) d'examiner les relations entre la variabilité de ces pratiques professionnelles et les représentations que les conseillers ont, d'une part, de leur rôle (conflictuel ou non) et, d'autre part, des politiques d'insertion qui orientent les dispositifs dans lesquels ils œuvrent. Plus précisément, nous allons analyser la pratique professionnelle des conseillers dans un contexte de forte injonction à l'emploi et au placement des demandeurs d'emploi qu'ils accompagnent : les cahiers des charges de l'accompagnement des bénéficiaires du RSA. La revue de littérature scientifique centrée sur les politiques d'emploi et sur la notion de rôle a fait émerger deux controverses théoriques majeures. La première controverse se situe autour de la conceptualisation de l'employabilité où deux visions divergent : la première très « psychologisante » qui remet la responsabilité de l'employabilité sur le demandeur d'emploi seul, une vision particulièrement critiquée en sociologie (Glaymann et Moatty, 2016 ; Perrin-Joly, 2016) et la seconde plus « interactive » (Gazier, 2017) qui articule la responsabilité de l'employabilité à différents acteurs. La seconde controverse théorique concerne les conflits de rôles. S'ils sont souvent abordés sur leur angle

délétère (Hardy et Coway, 1988 ; Grennhaus et Beuttel, 1985), certains travaux posent que le conflit peut être également traité sous un angle plus positif, constitutif de la construction de la personne (Malrieu, 1973 ; Salah-Eddine, 2014, Edmond et Picard, 2008).

Hypothèse générale

En ce sens, nous posons l'hypothèse suivante : la variabilité des pratiques d'accompagnement des demandeurs d'emploi mises en œuvre par les conseillers peut s'expliquer par des variables socio-biographiques et contextuelles, mais également par des variables psychosociales tels que les conflits de rôles et de valeurs perçus par les conseillers.

La recherche poursuit un double objectif. Le premier objectif est de comprendre comment les conseillers en insertion explicitent leur posture et leurs pratiques d'accompagnement au regard, à la fois, de leur propre représentation de l'employabilité et, à la fois, de celle véhiculée au sein de leur organisation de travail. Les décalages perçus par les conseillers entre ces représentations seront envisagés sous l'angle des conflits de rôles et valeurs. Le second objectif est d'analyser quel(s) effet(s) cela engendre sur leur bien-être psychologique au travail. Dans ces perspectives appliquées, la thèse visera à formuler des préconisations en matière de formation et d'accompagnement des professionnels de l'insertion.

Méthodologie

Sur le plan méthodologique, nous avons réalisé des entretiens exploratoires en Master 2 Recherche dont les premiers résultats seront présentés lors du junior colloque. Afin d'interroger notre population de conseillers qui accompagnent les bénéficiaires du RSA, nous utiliserons pour la thèse une méthodologie mixte : un premier recueil de données qualitatives sera mené *via* des entretiens semi-directifs auprès de 10/15 sujets dont les résultats poursuivent plusieurs objectifs : voir les liens que les sujets font entre les variables (pratiques, représentation de l'employabilité et conflits perçus) et dégager des indicateurs du bien-être psychologique au travail ; un second recueil de données par questionnaire se fera *via* une étude extensive auprès d'une centaine de conseillers RSA avec les objectifs suivants : tester l'hypothèse et dégager différentes typologies d'accompagnement.

D. ÉTAT D'AVANCEMENT

Le mémoire de Master 2 Recherche et le travail en première année de thèse ont permis de dégager les principales controverses théoriques en lien avec le questionnement de la recherche et de réaliser une enquête exploratoire que nous présenterons. Actuellement, nous poursuivons la revue de littérature scientifique tout en construisant les outils méthodologiques qui permettront de recueillir les données.

E. COLLABORATION(S) OU AIDE ATTENDUE(S) LORS DU COLLOQUE

Sur le plan théorique, je souhaiterais obtenir quelques compléments de littérature ciblés sur les concepts d'employabilité, de conflits de rôles et de valeurs en PSTO. Sur le plan méthodologique, j'aimerais avoir des conseils sur les analyses qualitatives et quantitatives les plus adaptées à mon sujet.

G. QUESTION CRUCIALE

Au plan théorique, je m'interroge sur la façon de modéliser et d'appréhender « les conflits de rôles » : est-il plus pertinent, au regard de la problématique de la thèse, de parler de conflit « intrasubjectif » ? Ou plutôt de décalages perçus ? Ou encore de dissonance ? Au plan méthodologique, quel choix serait le plus adapté à notre analyse qualitative (une analyse du discours, une analyse thématique...) ?

Serait-il intéressant de compléter les deux recueils de données menés par entretiens individuels par des entretiens collectifs. Et si, oui, comment ? Par des confrontations vidéo ? Des focus groups ?

Selma Seghouat

Comment rendre compte du mal-être des chômeurs : une analyse combinant perspective individuelle et intergroupe

A. COORDONNÉES

Laboratoire PERS-EUS

Université de Lorraine

Directeur de recherche : David BOURGUIGNON/Valérie FOINTIAT

Courriel : selma.seghouat@univ-lorraine.fr

B. THÈME GENERAL OU DOMAINE DE RECHERCHE

CHÔMAGE : Comment rendre compte du mal-être des chômeurs : une analyse combinant perspective individuelle et intergroupe. (Psychologie du travail et sociale)

C. PROJET DE COMMUNICATION

Depuis les années 70, le chômage est un phénomène structurel frappant de nombreux pays occidentaux. Cette réalité n'épargne pas la France qui connaît un taux de chômage important touchant plus de 2,81 millions de personnes¹. Or, la situation de chômage est lourde de conséquences pour les individus et altère tant leur santé que leur insertion (Bourguignon et Herman, 2007).

Pour rendre compte de ces effets, différentes théories ont vu le jour traitant cette situation sous l'angle des privations qu'elle entraîne sur la satisfaction des besoins des individus. Il en ressort que l'emploi permet de gagner sa vie, mais qu'au-delà de l'aspect financier d'autres besoins sont également assouvis, tels que la structuration du temps, les contacts sociaux, l'organisation d'activités, les buts ou encore l'acquisition d'un statut et d'une identité (Jahoda, 1981). D'autres travaux ont par ailleurs souligné que le chômage est un phénomène intrinsèquement social impliquant d'une part les personnes sans emploi et le reste de la société. Cette dimension intergroupe s'accompagne d'une série de mécanismes tels que les préjugés, les stéréotypes et la discrimination qui sont connus pour altérer la santé mentale (Bourguignon et Herman, 2007). Toutefois, rares sont les recherches qui ont combiné les perspectives individuelle (Jahoda, 1981) et intergroupe (identification, discrimination) pour en évaluer les effets spécifiques sur la santé mentale des chômeurs. Tel est l'objectif relevé de cette présentation. Nos hypothèses sont que conformément à la littérature, même si la fonction financière a le caractère le plus prédictif du bien-être des personnes sans emploi (H1), certaines fonctions latentes (structure temporelle et contact social) jouent également un rôle non négligeable (H2). Enfin, les différentes variables issues des relations intergroupes (discrimination, identification) devraient également affecter le bien-être des personnes sans emploi. Plus précisément, on s'attend à ce que l'identification au groupe des chômeurs et la perception de discrimination personnelle montrent un lien négatif avec la santé mentale (H3). Pour ce faire, un questionnaire a été créé et intègre une échelle de Muller, Creed, Waters et Machin (2005) mesurant les fonctions manifestes et latentes de l'emploi (Jahoda, 1981 ; Fryer 1986), des mesures liées à la théorie des relations intergroupes comprenant des échelles d'identification (Leach, 2008) et de perception de discrimination ainsi que des variables socio-structurelles (perméabilité, légitimité et stabilité) et des mesures de bien-être (Rosenberg, 1965 ; Diener, 1985). Les réponses ont été recueillies auprès de 302 personnes sans emploi. L'ensemble des données a fait l'objet d'analyses par corrélations et régressions. Les résultats seront discutés à la lumière de la littérature sur le chômage et pourront questionner les pratiques actuelles d'accompagnement en insertion des personnes sans emploi.

D. ÉTAT D'AVANCEMENT

Phase finale : Analyse des résultats

Richard DJAMA

L'Innovation chez les hygiénistes exerçant dans une Équipe Opérationnelle d'Hygiène Hospitalière (EOHH) : les facteurs individuels, organisationnels et d'équipe.

A. COORDONNÉES

Programme 4 : Transformation, Innovation et Inclusion au Travail

Laboratoire : Laboratoire de Psychologie EA4139

Directeur de recherche : BATTISTELLI Adalgisa

Adresse : Université de Bordeaux, Laboratoire de Psychologie EA4139, 3 ter place de la Victoire, 33076 Bordeaux cedex

Courriel : toba.djama@u-bordeaux.fr

B. THÈME GENERAL OU DOMAINE DE RECHERCHE

Thème général : l'Innovation chez les hygiénistes exerçant dans une Équipe Opérationnelle d'Hygiène Hospitalière (EOHH) : Les facteurs individuels, organisationnels et d'équipe.

C. PROJET DE COMMUNICATION

Contexte de la recherche

Les services d'hygiène hospitalière ont pris conscience qu'ils seraient avantageux pour eux de faire face à leurs difficultés (restrictions budgétaires, mutations sociales et organisationnelles, nouveaux besoins de compétences spécialisées et transversales en soins) en innovant. Ainsi, lors d'une rencontre avec la Directrice du service d'hygiène hospitalière d'un Hôpital de la Nouvelle Aquitaine, et ce dans le cadre d'une collaboration entre l'Université de Bordeaux et le CHU de Bordeaux, nous avons fait le constat que notre thématique de recherche – le comportement d'innovation dans les organisations - a suscité de l'intérêt. Cette rencontre a par la suite débouché sur une collaboration entre l'université de Bordeaux et la Société Française d'Hygiène Hospitalière (SF2H), intéressée par notre thème de recherche.

Introduction

Depuis plus d'une décennie, les établissements de santé traversent une période marquée par des transformations importantes suite à plusieurs facteurs : restrictions budgétaires, mutations sociales et organisationnelles, nouveaux besoins de compétences spécialisées et transversales en soins. Les équipes opérationnelles d'hygiène hospitalière (EOHH) sont comme tous les services touchés par ces transformations, dès lors, les EOHH cherchent à identifier les nouveaux moyens capables d'améliorer leur performance.

L'innovation au travail est devenue une des stratégies privilégiées pour le développement, la croissance et la compétitivité des organisations (Anderson, De Dreu et Nijstad, 2004). Ainsi, elle peut permettre de répondre aux principaux enjeux qu'ils souhaiteraient relever, enjeux de qualité des soins, qualité de vie au travail de tous professionnels de santé, maîtrise des risques et fidélisation des professionnels de santé, efficacité organisationnelle des établissements (West et Wallace, 1991).

Le comportement d'innovation est défini comme étant « l'introduction volontaire et la mise en œuvre, dans un groupe ou dans une organisation, d'idées et de processus innovants, importants pour l'unité concernée afin d'apporter des bénéfices significatifs aux individus, aux groupes, à l'organisation et à la société » (West et Farr, 1990, p.9).

Dans la littérature scientifique, de nombreux travaux de recherche mettent en évidence des antécédents aussi bien individuels, organisationnels et d'équipe susceptibles d'être des freins ou des leviers du comportement d'innovation. Les chercheurs montrent que les caractéristiques individuelles - le RBSE (Parker, 1998), la proactivité (Grant et Ashford, 2008 ; Grant et Parker, 2009 ; Parker, Bindl & Strauss, 2010) - les processus d'équipe - la réflexivité (West, 2012 ; Schippers, West & Dawson, 2015), la communication (Anderson et Salgado, 2009) et le contexte organisationnel - les caractéristiques du travail motivationnel (Humphrey et Morgeson, 2006) sont autant de facteurs (facilitants/freinants) qui jouent un rôle important dans le développement des comportements innovants au travail.

Les activités des services d'hygiène hospitalière concernent la formation des équipes de soins, l'information destinée aux équipes de soins, la communication sur les projets et/ou les activités de l'EOHH, l'élaboration des protocoles de prévention du risque infectieux et l'évaluation des pratiques professionnelles des équipes de soins. Sachant que la mission principale des Equipes Opérationnelles d'Hygiène Hospitalière (EOHH) est la prévention des infections associées aux soins, innover et améliorer les pratiques professionnelles des hygiénistes pourrait contribuer à améliorer la prévention et la qualité des soins.

Objectifs de l'étude

Analyser les leviers (ressources individuelles et organisationnelles) et les freins (individuels, organisationnels) à l'innovation des pratiques professionnelles des services d'hygiène.

Hypothèses

Nous faisons l'hypothèse que certaines caractéristiques du travail (l'autonomie, le feedback, la résolution des problèmes, l'interdépendance des tâches et la variété de la tâche) seraient en relation avec le comportement d'innovation. Dans cette relation, nous supposons aussi que le sentiment d'auto-efficacité (RBSE) et la réflexivité agiraient comme des médiateurs ; la typologie des échanges entre les Equipes Opérationnelles d'Hygiène Hospitalière (EOHH) et les responsables des équipes de soins, les contraintes liées au travail agiraient comme des modérateurs dans cette relation.

Méthodologie

Notre recherche a été réalisée en deux phases : qualitative (entretiens menés auprès de 4 Hôpitaux de la Nouvelle Aquitaine) et quantitative (questionnaire auto-rapporté).

Notre terrain d'étude est l'ensemble des hôpitaux publics (CHU, CH) et privés à but lucratif ou non lucratif de France. La population visée dans cette recherche est constituée de tous les hygiénistes appartenant à la Société Française d'Hygiène Hospitalière (SF2H) comptant environ 1000 adhérents. Notre échantillon est composé de 231 sujets, dont 36 hommes et 195 femmes, qui ont répondu à un questionnaire à travers la plateforme LimeSurvey.

Les mesures utilisées sont les suivantes :

Réflexivité : 7 items de Carter et West (1998), traduction française de Facchin, Tschan, Gurtner, Cohen, Dupuis, (2006)).

Caractéristiques du travail : 40 items mesurent 8 dimensions des caractéristiques du travail du Work Design Questionnaire de Morgeson et Humphrey (2006) ; traduction française de Bigot, Fouquereau, Lafrenière, Gimenes, Becker et Gillet.

Sentiment d'auto-efficacité (RBSE) : 9 items mesurent l'auto-efficacité des rôles élargis de Parker (1998), traduction française de Galperin (2002).

Comportement d'innovation au travail : 9 items mesurent le comportement d'innovation au travail de Janssen (2000). Traduction française (Battistelli, 2010 recherche non publiée).

En ce qui concerne l'analyse des résultats, nous utiliserons des analyses descriptives et multivariées, avec des modèles d'équations structurelles.

D. ÉTAT D'AVANCEMENT

Phase finale

Le recueil des données étant terminé, nous sommes dans la phase du traitement des données et de l'écriture de la thèse.

Références

- Anderson, N., De Dreu, C.K., & Nijstad, B.A. (2004). The routinization of innovation research: a constructively critical review of the state-of- the-science. *Journal of Organizational Behavior*, 25, 147-17.
- Bigot, L., Fouquereau, E., Lafrenière, M-A.K., Gimenes, G., Becker, C & Gillet, N. /PTO – vol 20 –n° 2.
- Carter, S. M., & West, M. A. (1998). Reflexivity, effectiveness, and mental health in BBC-TV production teams. *Small Group Research*, 29, 583–601.
- Facchin, S., Tschan, F., Gurtner, A., Cohen, D., & Dupuis, A. (2006). Validation de la Version française de l'échelle de réflexivité en groupe de Carter et West, 1998. *Psychologie du Travail et des Organisations*, 12(4), 291–306.
- Grant, A. M., & Parker, S. K. (2009). Redesigning work design theories: The rise of relational and proactive perspectives. *The Academy of Management Annals*, 3, 317–375.
- Grant, A. M., & Ashford, S. J. (2008). The dynamics of proactivity at work. *Research in Organizational Behavior*, 28, 3 – 34.
- Janssen, O. (2000) Job Demands, Perceptions of Effort-Reward Fairness, and Innovative Work Behavior. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 73, 287–302.
- Morgeson, F.P. & Humphrey, S.E. (2006). The Work Design Questionnaire (WDQ): Developing and Validating a Comprehensive Measure for Assessing Job Design and the Nature of Work. *Journal of Applied Psychology*, Vol.91, (6), 1321-1339.
- Parker, S. K., Bindl, U., & Strauss, K. 2010. Making things happen: A model of proactive motivation. *Journal of Management*, 3 : 827–856.
- Parker, S. K. (1998). Enhancing role breadth self-efficacy : The roles of job enrichment and other organizational interventions. *Journal of Applied Psychology*, 83, 835–852.
- Schippers, M. C., West, M. A., Dawson, J. F. (2015). Team reflexivity and innovation: The moderating role of team context. *Journal of Management*, 41, 769-788.
- West, M.A. (2012). Effective Teamwork: Practical Lessons from Organizational Research. (Eds) *British Psychological Society and John Wiley & Sons Ltd*. 3rd ed.
- West, M. A., & Wallace, M. (1991). Innovation in health care teams. *European Journal of Social Psychology*, 21,303–315.
- West, M.A., & Farr, J.L. (1990). Innovation at work. In M.A. West & J.L. Farr (Eds.), *Innovation and creativity at work : psychological and organizational strategies* (pp.3-13). Chichester, England: Wiley.

Florian LOESER

Évaluation de l'acceptabilité d'innovations controversées à l'aide d'un modèle multi-composantiel des émotions

A. COORDONNÉES

Équipe - laboratoire : LIP/PC2S
Directeur de recherche : Anna TCHERKASSOF
Courriel : florian.loeser@univ-grenoble-alpes.fr

B. THÈME GENERAL OU DOMAINE DE RECHERCHE

Thèmes : acceptabilité, émotion, expérience utilisateur, innovation, ergonomie.
Domaine de recherche : psychologie du travail et ergonomie.

C. PROJET DE COMMUNICATION

L'objectif de cette étude est d'évaluer les qualités prédictives d'un modèle multicomposantiel de l'émotion (Scherer, 2005) sur l'acceptabilité d'innovations controversées (c.-à-d. innovations ne donnant pas lieu à un consensus quant à leur caractère acceptable). En étudiant les relations entre les composantes cognitive, conative et subjective des émotions, il s'agit de considérer les émotions comme résultantes d'un processus complexe d'évaluation (composante cognitive) qui dote les stimuli que la personne rencontre d'une valeur affective. Cette évaluation guide la personne dans une disposition à l'action (composante conative), et le cas échéant, l'amène à éprouver un ressenti émotionnel (composante subjective) (Tcherkassof & Frijda, 2014). Dans la mesure où l'acceptabilité correspond à une disposition à l'action en termes d'acceptation ou de rejet, étudier la manière dont les émotions influencent l'acceptabilité permettrait de préciser les processus psychologiques à l'œuvre à l'égard des produits innovants. Ceci représente un axe d'étude d'autant plus pertinent que les derniers modèles d'acceptabilité accordent de plus en plus d'importance au rôle des émotions dans l'acceptabilité (Kulviwat, Buner, Kumar, Nasco, & Clark, 2007 ; Venkatesh & Bala, 2008 ; Venkatesh, Thong, & Xu, 2012). Malgré le fait que la prise en compte des émotions permette de mieux expliquer et prédire l'acceptabilité, il s'avère que la manière dont sont opérationnalisées les émotions au sein de ces modèles d'acceptabilité est relativement disparate. Cette étude propose un cadre théorique et méthodologique clair quant à la notion d'émotion et quant à sa relation avec l'acceptabilité.

En premier lieu, nous nous attendons à ce que les relations entre les dimensions de la composante cognitive des émotions et l'expérience émotionnelle (c.-à-d. composante subjective) soient concordantes avec les modèles de référence dans les théories cognitives des émotions (Frijda, Kuipers & ter Schure, 1989 ; Sander, Scherer & Grandjean, 2005 ; Ellsworth & Scherer, 2003). En second lieu, nous émettons l'hypothèse selon laquelle la composante cognitive et la composante subjective permettent d'expliquer une part significative de l'acceptabilité.

Deux cent douze participants ont accepté de participer à une enquête en ligne diffusée par email et sur les réseaux sociaux. Les participants étaient invités à partager leurs réactions à l'égard d'innovations présélectionnées pour leur caractère controversé (c.-à-d. acceptabilité non consensuelle). Chaque innovation était évaluée sur huit dimensions cognitives (p. ex. familiarité, utilité, légitimité, etc.), dix-sept expériences subjectives (p. ex. joie, peur, colère, etc.) et trois critères d'acceptabilité. S'agissant d'un plan à mesures répétées (c.-à-d. un participant pouvait évaluer plusieurs innovations), l'échantillon comptabilise 1989 observations complètes. Les données collectées sont pour partie comparées à trois modèles pionniers de la littérature sur les théories cognitives des émotions qui servent de référence (Frijda et coll., 1989 ;

Sander et coll., 2005 ; Ellsworth & Scherer, 2003) ainsi qu'à un modèle empirique basé sur des résultats que nous avons obtenus antérieurement. D'une part, les résultats indiquent que la modélisation des relations entre la composante cognitive et la composante subjective des émotions concorde significativement à 67.2 % avec les quatre modèles de référence, confirmant de ce fait l'hypothèse 1. D'autre part, la prise en compte de la composante cognitive et de la composante subjective des émotions permet de prédire jusqu'à 76.6 % de la variance de l'acceptabilité.

La consistance des résultats obtenus avec les modèles de référence sur l'approche cognitive des émotions assure une certaine robustesse quant à la démonstration des processus cognitifs à l'œuvre dans les émotions. De plus, les dimensions cognitives et subjectives permettent de prédire l'acceptabilité de manière satisfaisante.

Finalement, les travaux menés sur la modélisation des relations entre émotion et acceptabilité ont pour objectif de comprendre les raisons sous-jacentes à l'acceptation ou au rejet d'une innovation donnée par un individu donné, mais également d'investiguer ces raisons pour apporter des solutions dès les premiers stades de conception d'une innovation. En d'autres termes, l'étude du lien entre émotion et acceptabilité soulève la question de l'opérationnalisation pour la conception. En effet, outre le caractère explicatif des dimensions subjectives et cognitives des émotions sur l'acceptabilité des innovations, l'une des finalités majeures est de considérer spécifiquement les évaluations cognitives comme des critères ergonomiques actionnables au stade de la conception d'une innovation. Afin d'approfondir les recommandations qui peuvent être apportées à l'issue de ce diagnostic sur les évaluations cognitives des émotions et de nous inscrire dans une perspective de design émotionnel méthodique (Desmet, 2003), nous proposons de mobiliser des techniques de « conception par analogie » (Linsey, 2007), éprouvées dans les démarches de créativité visant à concevoir des innovations. En conclusion, la manière dont les techniques de conception par analogie peuvent transformer les recommandations apportées par le modèle en attributs de produit représente une direction prometteuse pour la suite de ces travaux. En parallèle, au-delà d'une prédiction de l'acceptabilité, il apparaît indispensable d'étudier la manière dont le modèle proposé permet ou non de prédire les comportements d'adoption avec précision.

D. ÉTAT D'AVANCEMENT

Phase finale

E. COLLABORATION(S) OU AIDE ATTENDUE(S) LORS DU COLLOQUE, LE CAS ÉCHÉANT

Aide sur la manière de communiquer au mieux cette recherche pour une meilleure diffusion possible.

G. QUESTION CRUCIALE

Question sur le volet « Théorie » :

Comment réaliser un modèle d'acceptabilité suffisamment généraliste pour être applicable à toutes les situations et suffisamment spécifique pour tenir compte des subtilités contextuelles ?

Question sur le volet « Analyse » :

Dans la mesure où la méthodologie déployée au sein de cette étude a été répliquée sur 5 études, comment faire pour réaliser une analyse intégrative en bonne et due forme ? Dans une optique de construire un modèle de type apprentissage cumulatif supervisé, quels sont les bonnes pratiques et les pièges à éviter (p. ex. binarisation, régressions à interactions multiples) ?

Alison CAILLÉ

Management et Innovation sociale : Modélisation des déterminants individuels et organisationnels de la qualité de vie au travail et de la performance

A. COORDONNÉES

Laboratoire de Psychologie des Pays de la Loire (EA 4638)

Université de Nantes

Directrice de recherche : Christine JEOFFRION

Courriel : alison.caille@airbus.com

B. THÈME GENERAL OU DOMAINE DE RECHERCHE

Thèse CIFRE : « Management et Innovation sociale : Modélisation des déterminants individuels et organisationnels de la qualité de vie au travail et de la performance » (2017-2020)

→ Recherche-action en psychologie sociale, du travail et des organisations.

C. PROJET DE COMMUNICATION

Introduction : Face à l'évolution du monde du travail (concurrence accrue, digitalisation, compétitivité, injonction à l'innovation...), mais également aux aspirations émergentes des salariés (quête de sens, reconnaissance, besoin d'accomplissement au travail, soif d'apprendre et de se développer en continu...), les entreprises sont amenées à réinventer leurs modes de management et de fonctionnement en favorisant les méthodes participatives basées sur la confiance, l'autonomie, le travail d'équipe, la collaboration et l'équilibre famille/travail (Verrier & Bourgeois, 2016). De fait, diverses formes d'innovations organisationnelles et managériales se sont développées au sein des entreprises ces dernières années (Getz & Carney, 2012 ; Laloux, 2015 ; Roberston, 2015). Depuis près de quatre ans, plusieurs entités, appartenant à une entreprise aéronautique française d'environ 3000 salariés, expérimentent ces modes de management innovants (vis-à-vis des pratiques habituelles en milieu industriel). Ces nouvelles formes d'organisations se rapprochent d'un concept largement étudié par la littérature internationale et validé empiriquement : l'Empowerment (Boudrias, Gaudreau, Savoie, & Morin, 2009 ; Maynard, Gilson, & Mathieu, 2012 ; Sharma & Kirkman, 2015). Ce concept fait référence au partage du pouvoir et des responsabilités entre le manager/leader et les membres de son équipe. D'après Ahearne et ses collaborateurs (2005), quatre dimensions caractérisent les pratiques d'habilitation d'un manager : 1) Renforcer le sens du travail ; 2) Encourager la participation dans la prise de décision ; 3) Démontrer de la confiance ; 4) Offrir de l'autonomie.

Objectifs/Hypothèse : Dans ce contexte, l'objectif de ma recherche est d'étudier l'influence de ces démarches d'innovation managériale, et plus particulièrement du leadership habilitant (Boudrias & Bérard, 2016), sur le bien-être au travail et sur la performance. Plusieurs travaux de recherches ont d'ores et déjà démontré les effets positifs de l'Empowerment sur la performance des organisations. Ainsi, les pratiques managériales habilitantes sont positivement reliées à la création et au partage de connaissances au sein d'une équipe (Srivastava, Bartol, & Locke, 2006), au sentiment d'auto-efficacité des travailleurs (Ahearne, Mathieu, & Rapp, 2005 ; Conger & Kanungo, 1988 ; Kanter, 1977), à leur engagement organisationnel affectif (Harris, *et coll.*, 2014 ; Hassan, *et coll.*, 2013 ; Raub & Robert, 2013), à leur engagement au travail (Tuckey, *et coll.*, 2012) et aux comportements de créativité et d'innovation au travail (Ahmed Yahia, *et coll.*, 2018 ; Zhang & Bartol, 2010). Toutefois, au-delà d'une amélioration de la performance des organisations, qu'en est-il de l'impact de ces pratiques managériales innovantes sur le bien-être des travailleurs ? Le bien-être au travail s'envisage selon deux perspectives : *hédonique* et *eudémonique* (Sovet, 2016). Nous étudierons ici le bien-être au travail dans cette seconde dimension au travers du concept de Bien-Etre Psychologique au Travail (BEPT) qui correspond à une expérience individuelle positive se formant dans le rapport à soi (*sérénité*), dans les rapports aux autres (*harmonie sociale*) et dans le rapport au travail

(*engagement*) (Gilbert, Dagenais-Desmarais, & Savoie, 2011 ; Massé *et coll.*, 1998). Notre hypothèse principale peut se formuler de la façon suivante : En offrant aux travailleurs des ressources organisationnelles (telles que l'Empowerment), les organisations optimiseront l'activation de ressources personnelles (telles que le bien-être), susceptibles de générer en retour de l'engagement et de la performance.

Méthodologie : Ce projet de thèse s'inscrit dans une recherche de type participative et systémique. La méthodologie envisagée se veut aussi mixte avec une combinaison des approches qualitative et quantitative. Trois études exploratoires (par questionnaire) ont d'abord été menées afin de mettre à jour les perceptions et attentes des salariés vis-à-vis de ces démarches innovantes, mais également afin de cerner l'articulation entre les concepts théoriques étudiés. Dans la continuité de ces études, une enquête qualitative par entretiens individuels et groupaux auprès de salariés d'unités « responsabilisées », mais également « non-responsabilisées » est en cours de réalisation afin d'identifier les points forts et points de vigilance relatifs aux modes de management expérimentés.

Résultats :

- Étude exploratoire 1 : Enquête auprès de l'ensemble des salariés sur les Représentations sociales « Management et Innovation sociale » (2190 participants = 52,8 % de participation à l'échelle de l'entreprise) → enquête sur l'image collective de 1) l'entreprise responsabilisante, 2) du manager idéal et de 3) ce qui au contraire semblerait le moins acceptable de la part d'un manager.
- Étude exploratoire 2 : Questionnaire « Management, Bien-être et Engagement » au sein d'une unité dite « responsabilisée » (260 participants = 95 % de participation à l'échelle de l'unité de production étudiée) → Mesurer le rôle prédictif des pratiques managériales « habilitantes » sur l'engagement au travail et à l'entreprise, avec le bien-être au travail comme variable médiatrice.
- Étude exploratoire 3 : Questionnaire sur les effets des pratiques managériales sur le bien-être au travail et sur la performance auprès d'une unité en cours de responsabilisation (623 participants en 2017 = 74 % de participation à l'échelle de l'unité de production étudiée ; 815 participants en 2018 ; 76 % de participation) → Étude longitudinale : Mesure prévue en 3 temps différents (2017, 2018, 2019) afin d'étudier l'évolution d'une unité de production en cours de lancement d'initiatives de responsabilisation des salariés.

Discussion : De nombreuses études ont d'ores et déjà démontré les conséquences positives du leadership habilitant sur les attitudes et comportements des individus et sur la performance des équipes et des organisations (Sharma & Kirkman, 2015). Notre approche se situe dans une perspective plus sociale et humaniste en se focalisant davantage sur les effets de ces pratiques managériales habilitantes vis-à-vis du bien-être des travailleurs. Quelques recommandations managériales peuvent être apportées en ce sens. Nos premiers résultats tendent à encourager le développement de comportements habilitants basés sur la confiance et le sens donné au travail de la part des managers afin de favoriser le bien-être au travail des collaborateurs. Toutefois, les premiers résultats mettent aussi en avant quelques points de vigilance relatifs à l'ambivalence existante vis-à-vis de l'autonomie et de la participation aux prises de décisions. Ces pratiques d'habilitation peuvent être associées à une charge de responsabilités supplémentaires que l'on pourrait qualifier de potentiellement chronophage et donc nécessitant de la part des salariés de mobiliser une quantité d'énergie et de ressources supplémentaires pour accomplir leur travail (I. Wong Humborstad et al., 2014). Par conséquent, au-delà de la « libération » des salariés en leur accordant plus d'autonomie et de responsabilités, il semble que les organisations aient avant tout intérêt à refonder leurs modes de management par le dialogue (Detchessahar, 2019) - puissant moteur de confiance et de sens au travail ?

D. ÉTAT D'AVANCEMENT

Troisième année de thèse : **Phase de développement** → les résultats des 3 premières enquêtes exploratoires ainsi que la revue de littérature vont conduire à la réalisation d'entretiens individuels et collectifs puis d'une dernière étude intégrative par questionnaire (*année 3*). Les premières études ont donné lieu à des communications en congrès internationaux (ICAP Montréal 2018, AIPTLF Bordeaux 2018, « Healthier societies fostering healthy organizations », Florence 2018, Symposium « Subjectivité et Travail » La Havane, 2018, etc.) et cinq soumissions d'articles/chapitres pour des publications scientifiques.

E. COLLABORATION(S) OU AIDE ATTENDUE(S) LORS DU COLLOQUE

Aide : Apport d'un regard extérieur sur la recherche, pour enrichir mon approche. Je suis également à l'écoute de propositions d'outils d'analyse de données et de références théoriques sur mon thème d'étude.

G. QUESTION CRUCIALE

Une thèse sous forme d'articles a-t-elle est-elle aussi bien évaluée qu'une thèse avec une structure plus classique ? Comment rédiger une thèse par article ?

Références

- Ahearne, M., Mathieu, J., & Rapp, A. (2005). To Empower or Not to Empower Your Sales Force? An Empirical Examination of the Influence of Leadership Empowerment Behavior on Customer Satisfaction and Performance. *Journal of Applied Psychology, 90*(5), 945-955.
- Ahmed Yahia, N., Montani, F., & Courcy, F. (2018). Le rôle des stressés sur le comportement d'innovation : Quand le leadership habilitant du supérieur protège le potentiel d'innovation des travailleurs. *Psychologie du Travail et des Organisations*.
- Boudrias, J., Gaudreau, P., Savoie, A., & Morin, A. J. S. (2009). Employee empowerment: From managerial practices to employees' behavioral empowerment. *Leadership & Organization Development Journal, 30*(7), 625-638.
- Boudrias, J.-S., & Bérard, J. (2016). L'empowerment et le leadership d'habilitation. In J.-L. Bernaud, P. Desrumaux, & D. Guédon, *Psychologie de la bienveillance professionnelle : concepts, modèles dispositifs* (p. 103-109). Paris : Dunod.
- Conger, J. A., & Kanungo, R. N. (1988). The Empowerment Process: Integrating Theory and Practice. *The Academy of Management Review, 13*(3), 471.
- Detchessahar, M. (2019). *L'entreprise délibérée : refonder le management par le dialogue*. Bruyères-le-Châtel : Nouvelle Cité.
- Getz, I., & Carney, B. M. (2012). *Liberté & Cie*. Paris : Fayard.
- Gilbert, M.-H., Dagenais-Desmarais, V., & Savoie, A. (2011). Validation d'une mesure de santé psychologique au travail. *Revue Européenne de Psychologie Appliquée/European Review of Applied Psychology, 61*(4), 195-203.
- Harris, T. B., Li, N., Boswell, W. R., Zhang, X., & Xie, Z. (2014). Getting What's New from Newcomers: Empowering Leadership, Creativity, and Adjustment in the Socialization Context. *Personnel Psychology, 67*(3), 567-604.
- Hassan, S., Mahsud, R., Yukl, G., & Prussia, G. E. (2013). Ethical and empowering leadership and leader effectiveness. *Journal of Managerial Psychology, 28*(2), 133-146.
- I. Wong Humborstad, S., G.L. Nerstad, C., & Dysvik, A. (2014). Empowering leadership, employee goal orientations and work performance: A competing hypothesis approach. *Personnel Review, 43*(2), 246-271.
- Kanter, R. M. (1977). *Men and women of the corporation*. New York : Basic Books.
- Laloux, F. (2015). *Reinventing Organizations : Vers des communautés de travail inspirées*. Paris : Diateino.
- Massé, R., Poulin, C., Dassa, C., Lambert, J., Bélair, S., & Battaglini, A. (1998). The structure of mental health: Higher-order confirmatory factor analyses of psychological distress and well-being measures. *Social Indicators Research, 45*(1/3), 475-504.
- Maynard, M. T., Gilson, L. L., & Mathieu, J. E. (2012). Empowerment—Fad or Fab? A Multilevel Review of the Past Two Decades of Research. *Journal of Management, 38*(4), 1231-1281.
- Raub, S., & Robert, C. (2013). Empowerment, Organizational Commitment, and Voice Behavior in the Hospitality Industry: Evidence from a Multinational Sample. *Cornell Hospitality Quarterly, 54*(2), 136-148.
- Robertson, B. J. (2015). *Holacracy*. New York : Holt Adult.
- Sharma, P. N., & Kirkman, B. L. (2015). Leveraging Leaders: A Literature Review and Future Lines of Inquiry for Empowering Leadership Research. *Group & Organization Management, 40*(2), 193-237.
- Sovet, L. (2016). Mesurer et modéliser le bien-être au travail. In J.-L. Bernaud, P. Desrumaux, & D. Guédon, *Psychologie de la bienveillance professionnelle : concepts, modèles dispositifs* (p. 53-65). Paris : Dunod.
- Srivastava, A., Bartol, K. M., & Locke, E. A. (2006). Empowering Leadership in Management Teams : Effects on Knowledge Sharing, Efficacy, And Performance. *Academy of Management Journal, 49*(6), 1239-1251.
- Tuckey, M. R., Bakker, A. B., & Dollard, M. F. (2012). Empowering leaders optimize working conditions for engagement: A multilevel study. *Journal of Occupational Health Psychology, 17*(1), 15-27.
- Verrier, G., & Bourgeois, N. (2016). *Faut-il libérer l'entreprise ? : confiance, responsabilité et autonomie au travail*. Paris : Dunod.
- Zhang, X., & Bartol, K. M. (2010). Linking empowering leadership and employee creativity: the influence of psychological empowerment, intrinsic motivation, and creative process engagement. *Academy of Management Journal, 23*.

A. COORDONNÉES

Laboratoire : Lapcos
Directeur de recherche : Dirk Steiner et Laurent Cambon
Courriel : maiavictor@hotmail.com

B. THÈME GÉNÉRAL OU DOMAINE DE RECHERCHE

Le genre et le leadership dans la crise – La falaise de verre

C. PROJET DE COMMUNICATION**L'évaluation des qualités du leadership dans les contextes de crise**

Les recherches sur le phénomène de la falaise de verre suggèrent que les femmes sont préférées comme leaders dans des situations de crise (Ryan et Haslam, 2007 ; Haslam et Ryan 2008). De manière générale, les recherches proposent qu'en raison de leurs traits stéréotypés, les femmes sont mieux équipées pour faire face aux défis socio-émotionnels imposés par la crise (Gartzia, Ryan, Balluerka, & Aritzeta, 2012 ; Ryan et Haslam, 2007) et pour mettre en place les styles de leadership considérés comme plus efficaces dans ces contextes (Manno-Negrin et Sheaffer, 2004 ; Ryan et coll., 2016). D'ailleurs, dans les situations de la falaise de verre les études ont démontré que les personnes préfèrent un leader avec des traits stéréotypiquement féminins. Mais, ce n'est pas pour autant qu'un leader ayant ces traits sera mieux évalué. En effet, la préférence pour ces traits a été davantage associée à la discrimination (Ryan et coll., 2011). Lorsqu'il s'agit de résoudre la crise, les personnes préfèrent un leader caractérisé par des traits considérés comme typiquement masculins ou dites agentiques, car ils sont plus adaptés pour mettre en place les comportements focalisés sur les tâches, qui sont considérés plus adaptés pour changer la situation de l'entreprise (Kulich et coll., 2018). Par conséquent, les recherches sur la falaise de verre suggèrent que les hommes seront mieux évalués que les femmes. En effet, les stéréotypes de genre ne sont pas uniquement caractérisés par l'aspect descriptif qui définit les traits typiques des hommes et des femmes, mais aussi par l'aspect prescriptif qui impose les comportements attendus de chaque personne en accord avec son sexe (Eagly et Karau, 2002). Lorsque les prescriptions de genre sont violées, les hommes et les femmes sont évalués moins favorablement et pénalisés socialement (Moss-Racusin, Phelan & Nauts, 2012).

Toutefois, la crise n'est pas une situation étroitement définie (Kulich et coll., 2017). Selon sa nature, différentes formes de leadership pourraient être nécessaires (Vongas et Al Hajj, 2015).

Dans cette communication, je me focaliserai sur le rôle des stéréotypes de genre dans l'évaluation de l'efficacité des hommes et des femmes leaders dans les différents types de crises. D'un côté, j'aborderai comment les stéréotypes peuvent influencer l'évaluation des hommes et des femmes dans les différents types de crises par ses subordonnés. De l'autre, j'exposerai comment les stéréotypes de genre peuvent influencer le comportement des hommes et des femmes, en les empêchant de mettre en place les qualités de leadership considérées comme plus efficaces dans certains types de crise.

D. ÉTAT D'AVANCEMENT

Une étude déjà finalisée qui porte sur la réaction des personnes aux différents types de crises. Deux études en cours. Un portant sur l'évaluation des qualités de leadership dans deux contextes de crise (c.-à-d., financière et relationnelle). Une étude portant sur la peur de l'effet contrecoup (c.-à-d. backlash) des hommes et des femmes dans deux types de crises et deux climats organisationnels (c.-à-d., inclusive et non inclusive).

E. COLLABORATION(S) OU AIDE ATTENDUE(S) LORS DU COLLOQUE, LE CAS ÉCHÉANT

Une éventuelle collaboration avec d'autres équipes de recherche.

G. QUESTION CRUCIALE

Focaliser uniquement sur les stéréotypes de genre serait-il suffisant pour évaluer la perception de l'efficacité de leadership ? Quelles alternatives aux scénarios pour manipuler les différents types de crises ?

Romain RAYMONDIE

Stéréotypes de genre et rôle des émotions dans le contexte du leadership

A. COORDONNÉES

Laboratoire d'Anthropologie et de Psychologie Cliniques, Cognitives, et Sociales (LAPCOS, EA 7278).

Directeur de recherche : Dirk Steiner

Adresse : Université Nice Sophia Antipolis

SJA3 24, avenue des Diablos Bleus 06357 Nice Cedex 4

Courriel : romain.raymondie@gmail.com

B. THÈME GENERAL OU DOMAINE DE RECHERCHE

Stéréotypes de genre et rôle des émotions dans le contexte du leadership.

C. PROJET DE COMMUNICATION

L'étude des stéréotypes de genre (SDG), qui sont des croyances au sujet des femmes et des hommes, ainsi que les enjeux de l'égalité femme-homme dans le monde du travail, amène à poser la question suivante : les femmes dirigeantes sont-elles des hommes comme les autres ?

Les SDG créent des normes comportementales (Heilman, 2001). Aussi, un individu qui transgresse ces normes est sanctionné socialement ou économiquement (« contrecoup » ; Rudman & Glick, 2001). De plus, le prototype du « bon manager » correspond plus aux stéréotypes masculins (rationnel, sang-froid) que féminins (sensible, chaleureuse ; Schein, Mueller, Lituchy, & Liu, 1996). Ainsi, les femmes managers se heurtent à un effet de contrecoup (Rudman & Phelan, 2008) car ces stéréotypes sont à l'origine d'une double contrainte : transgresser les normes de féminité pour correspondre aux stéréotypes managériaux, ou transgresser les stéréotypes managériaux pour respecter les normes de féminité (Eagly & Carli, 2007 ; Phelan & Rudman, 2010).

Comparablement, les SDG influencent la manière dont est perçue l'expression des émotions d'un manager (Brescoll, 2016). En effet, les émotions attribuées aux « bons managers » correspondent plus aux stéréotypes masculins que féminins (Fischbach, Lichtenthaler, & Horstmann, 2015). Ainsi, l'expression d'une émotion peut être perçue différemment selon le sexe du manager (Lewis, 2000). *Un* manager en colère sera perçu comme étant direct ou sûr de lui, alors qu'*une* manager en colère sera perçue comme étant colérique ou incapable de se contrôler (Brescoll & Uhlmann, 2008). Les SDG véhiculent un signal selon lequel les hommes *ont* des émotions alors que les femmes *sont* émotives (Brescoll, 2016). Les normes d'expression émotionnelle contradictoires peuvent contraindre de nombreuses femmes à employer des stratégies de régulation émotionnelle coûteuses en ressources (*p. ex.*, *Surface Acting* ; Grandey, 2003), ce qui peut générer des risques psychosociaux (RPS ; épuisement émotionnel, burnout, anxiété, stress, dépression).

En somme, les émotions constituent un thème de recherche prolifique dans le cadre des SDG. Elles assurent un rôle clef dans la cohésion et la confiance indispensables au fonctionnement organisationnel et à la réalisation des performances désirées (Ashkanasy, Härtel, & Daus, 2002; Humphrey, Pollack, & Hawver, 2008). Ainsi, ma thèse se situe dans une perspective récente et peu explorée dans la littérature en abordant les thématiques de l'influence des SDG et des émotions sur les perceptions des caractéristiques du leadership (Brescoll, 2016). L'objectif est d'étendre les précédentes recherches en examinant l'influence de ces stéréotypes sur (1) l'expression des émotions des leaders (affichage, travail émotionnel, conséquences psychologiques) et, car un leadership performant repose sur les perceptions des subordonnés, (2) la perception de l'expression des émotions des leaders de la part des subordonnés (jugements, évaluations, perceptions). Le leadership est abordé au sens des qualités stéréotypées requises pour diriger des individus vers un but collectif, indépendamment du fait d'occuper un poste de direction spécifique. Dans cette perspective, des dirigeants et des managers à différents niveaux hiérarchiques sont également concernés par les SDG.

Ma thèse examine l'influence des SDG en partie par une méthodologie expérimentale :

- Pour examiner l'expression des émotions des leaders, j'ai demandé à des étudiants en sciences de gestion d'adopter la perspective d'un dirigeant d'entreprise pour résoudre une étude de cas

organisationnelle. Les participants (F et H) devaient notamment indiquer les émotions qu'ils exprimeraient ainsi que la stratégie de travail émotionnel qu'ils emploieraient pour exprimer ces émotions.

- Pour examiner la perception de l'expression des émotions des leaders de la part des subordonnés, j'ai d'abord dressé un inventaire des émotions qui étaient stéréotypées masculines ou féminines, et prototypiques des managers ou des subordonnés. Cette étude consistait à demander à des participants professionnels et étudiants d'indiquer dans quelle mesure ils percevaient certaines émotions comme étant caractéristiques soit des hommes, des femmes, des managers, ou des subordonnés. Dans une autre étude, j'ai demandé à des participants en école de commerce de lire un scénario présenté comme un extrait d'entretien d'un dirigeant d'entreprise. Dans cet entretien, « le » dirigeant (F ou H) expliquait l'importance des émotions dans son rôle organisationnel et indiquait qu'exprimer les émotions nécessaires pour accomplir son travail impliquait d'employer une stratégie de travail émotionnel (soit *Surface Acting*, *Deep Acting*, ou Naturel).

Pour les prochaines études, j'envisage de mettre en place une méthodologie d'enquête corrélacionnelle pour tester des hypothèses auprès d'employés en entreprise. La meilleure façon de réaliser ces études pourra faire l'objet de discussions lors du colloque.

Dans cette communication, j'aborderai les questions qui structurent ma thèse :

1) SDG et expression des émotions des leaders : stéréotypes sur les émotions des hommes, des femmes, et des leaders ; Stratégies de travail émotionnel stéréotypées masculines ou féminines ; Conséquences du travail émotionnel des leaders sur les RPS selon le sexe.

2- SDG et perception des émotions des leaders : émotions et stratégies de travail émotionnel qui pénalisent/favorisent les leaders F/H ? J'argumenterai qu'il est possible que les employés perçoivent la stratégie de travail émotionnel du supérieur hiérarchique et que des jugements peuvent s'appuyer sur ces perceptions.

D. ÉTAT D'AVANCEMENT

Une étude finalisée : similarité entre émotions évaluées « caractéristiques des hommes, des femmes, des managers, et des subordonnés ».

Deux études en cours : (1) Préférence des dirigeants (F/H) pour (a) l'expression de certaines émotions et (b) des stratégies de travail émotionnel (*Surface acting*, *Deep Acting*, ou Naturel) dans des contextes de crise (financière/relationnelle) et de climat organisationnel (inclusif/non inclusif). (2) Évaluations de la part des subordonnés (efficacité, confiance, LMX) de dirigeants (F ou H) qui déclarent employer une stratégie de travail émotionnel (*Surface acting*, *Deep Acting*, ou Naturel).

E. COLLABORATION(S) OU AIDE ATTENDUE(S) LORS DU COLLOQUE, LE CAS ÉCHÉANT

Aides méthodologiques, particulièrement pour compléter l'approche expérimentale par des enquêtes en entreprise.

G. QUESTION CRUCIALE

Comment garder une vision d'ensemble sur la thèse au fil des études ? Comment diversifier les méthodologies ?