



RPTO ROUEN 2011

« Réseau de Recherches en Psychologie du Travail et des Organisations »

4^{ème} Junior Colloque – 20 et 21 juin 2011

Maison de l'Université

Campus de Mont-Saint-Aignan

Ce Junior colloque a pu être organisé grâce au soutien :

- de l'Université de Rouen
- de l'UFR Sciences de l'Homme et de la Société
- du Laboratoire PSY-NCA – PSYchologie et Neurosciences de la Cognition et de l'Affectivité
- de l'Ecole Doctorale Savoirs Critique Expertises
- de la MGEN
- des éditions Hogrefe

Le Réseau de Recherches en Psychologie du Travail et des Organisations

Le réseau des équipes de recherches de Psychologie du Travail et des Organisations réunit actuellement 13 équipes. Ses objectifs sont d'échanger et travailler sur des problématiques communes, de diffuser ses productions et surtout de former à la recherche les jeunes 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 le Professeur Claude Lévy-Leboyer, a été expertisé par l'European Network of Organizational Psychology (ENOP). Dirk Steiner, Professeur à l'Université de Nice-Sophia Antipolis, en est le responsable depuis juin 2008.

Les 13 équipes membres du RPTO sont les suivantes :

- Conservatoire National des Arts et Métiers (CNAM) (resp. Y. Clot pour le « Centre de Recherches sur le Travail et le Développement », J. Guichard pour l'équipe « Psychologie de l'Orientation »)
- Université de Bordeaux (resp. N. Rasclé)
- Université de Grenoble (resp. R. Kouabenan)
- Université de Lille III (resp. C. Lemoine)
- Université de Lyon II (resp. P. Sarnin)
- Université de Metz (resp. E. Brangier)
- Université de Montpellier III (resp. A. Battistelli)
- Université de Nancy (resp. A. Trognon)
- Université de Nice-Sophia Antipolis (resp. D. Steiner)
- Université de Paris X (resp. P. Vrignaud)
- Université de Picardie Jules Verne (resp. G. Vallery)
- Université de Rouen (resp. J.-L. Bernaud)
- Université de Toulouse II (resp. B. Almudever)

Chaque équipe a la possibilité de proposer la candidature de 2 doctorants, post-doctorants ou jeunes chercheurs à la manifestation. Sur l'ensemble des équipes, un maximum de 20 jeunes chercheurs peut être retenu pour les communications. Les membres « seniors » des équipes sont encouragés à participer, ils servent d'experts pour commenter et guider les jeunes chercheurs dans leurs travaux et participent aux échanges sur les communications.

Ce 4^{ème} junior colloque (après ceux de Toulouse en 2002, Amiens en 2005 et Nice en 2009) doit permettre à de jeunes chercheurs, doctorants et post-doctorants rattachés aux équipes de recherche membres du Réseau, d'échanger sur leurs recherches, de confronter des points de vue théoriques, des méthodes, de favoriser l'interconnaissance entre « juniors » et « seniors ».

Des ateliers « seniors » visant la mise en place de collaborations pour des projets de recherches et de publications seront également organisés à cette occasion.

Le 4^{ème} Junior Colloque du RPTO, Rouen, 20 et 21 juin 2011

COMITE ORGANISATION

Laboratoire PSY-NCA, Université de Rouen

Jean-Luc Bernaud (PR)

Cindy Carrein (ATER)

Florence Coutard (PAST)

Dominique Guédon (MCF)

Laure Guilbert (MCF)

Arnaud Villieux (MCF)

COMITE SCIENTIFIQUE

Membres « seniors » du RPTO

Brigitte Almudever (PR, Toulouse)

Adalgisa Battistelli (PR, Montpellier)

Jean-Luc Bernaud (PR, Rouen)

Marilena Bertolino (MCF, Nice)

Marc-Eric Bobillier-Chaumon (MCF, Lyon)

Eric Brangier (PR, Metz)

Marie-Pierre Cazals-Ferré (MCF, Toulouse)

Anne-Marie Costalat (PR, Montpellier)

Dominique Guédon (MCF, Rouen)

Laure Guilbert (MCF, Rouen)

Sonia Laberon (MCF, Bordeaux)

Alain Lancry (MCF, Amiens)

Claude Lemoine (PR, Lille)

Daniel Priolo (MCF, Rouen)

Philippe Sarnin (MCF, Lyon)

Dirk Steiner (PR, Nice)

Gérard Valléry (PR, Amiens)

Arnaud Villieux (MCF, Rouen)

Le planning du Junior colloque

Lundi 20 juin

9h30 – 10h : Accueil

10h – 12h : Ateliers seniors en parallèle

- Intégration des technologies dans les contextes professionnels. Animateur Marc-Eric Bobillier-Chaumon, MCF, Lyon.
- Caractéristiques du travail, sentiment de justice, et leurs conséquences pour le bien-être des salariés. Animateur Dirk Steiner, PR, Nice

Déjeuner (12h – 13h30)

13h30 – 15h30: Communications (santé et sécurité au travail) – Animatrice Brigitte

Almudever, PR, Toulouse

ALTHAUS Virginie – Metz

Approche systémique de l'intervention en santé au travail dans les PME du tertiaire

BOROUMAND JAZI Behnaz – Lyon

Etude des relations entre le comportement de citoyenneté organisationnelle et le stress et la satisfaction au travail

COSTES Christophe – Bordeaux

Etude comparative petites (<50 salariés) et grandes entreprises : Effet de la taille de l'entreprise sur le stress et la santé au travail

BERGOUIGNAN Jean-Paul – Bordeaux

La qualité de vie au travail : quel modèle et quelles pratiques d'intervention en entreprise ?

Pause (15h30 – 16h)

16h00 – 18h15 : Communications (carrière, insertion, orientation) – Animateur Claude
Lemoine, PR, Lille

ANGEL Vincent – Nice

Approche dynamique du concept d'adéquation individu-environnement et impact du focus régulateur

CARREIN Cindy – Rouen

Les déterminants de l'entrée en consultation professionnelle

GUENOLE Nicolas – Rouen

Effets d'une individualisation de la démarche d'accompagnement proposée aux demandeurs d'emploi, en fonction de leurs caractéristiques

MOUSSA-MOULOUGUI Aude Carine – Lille

Processus de transformation des intentions en actions entrepreneuriales : évolution des compétences

REILLE-BAUDRIN Emmanuelle – CNAM-INETOP

Activités transitionnelles dans le cadre de la reconversion professionnelle

Mardi 21 juin8h30 – 8h45 : Accueil8h45 – 10h15 : Communications (santé et sécurité au travail) – Animateur Alain Lancry, PR, Amiens

NGUEUTSA Robert – Grenoble

Croyances et comportements de sécurité des usagers et agents du trafic routier : une étude des perceptions et de l'explication naïve des accidents de la route au Cameroun

NTSAME SIMA Murielle – Lille

Motivation autodéterminée et santé psychologique au travail chez les enseignants

NGOULOU-KOBI Mick Sédric – Amiens

Les enjeux de la pénibilité et des risques psychosociaux : une étude systémique ancrée dans une démarche située

Pause (10h15 – 10h45)10h45 – 12h30 : Communications (rapport au travail) – Animateur Jean-Luc Bernaud, PR, Rouen

CASTEL Davy – Lille

Satisfaction au travail : comprendre, mesurer, prédire le point de vue de l'individu sur son travail

LECARPENTIER Mariana – CNAM

Transformations du travail à l'hôpital public et impact sur les métiers et les identités : processus de résistance, dynamique de subjectivation et de dégageant

PIQUES Marie – Toulouse

Rôle des significations du travail dans l'explication des conduites décisionnelles des acteurs socio-économiques en matière de politiques de formation dans le domaine aéronautique midi-pyrénéen

ROMAN-CALDERON Juan Pablo – Montpellier

Climat éthique et ses effets dans les coopératives sociales

Déjeuner (12h45 – 14h15)14h15 – 15h45 : Communications (technologies et innovation) – Animateur Marc-Eric Bobillier-Chaumon, MCF, Lyon.

SBAI Naoil – Grenoble

Influence des émotions spécifiques sur l'acceptabilité d'une innovation technologique

MONTANI Francesco – Montpellier

Les objectifs d'innovation peuvent-ils amener le comportement innovatif au travail ?

IANEVA Maria – Lyon

Les formes de collaboration et de coordination des collectifs professionnels dans une plateforme d'accueil téléphonique

16h – 17h : Bilan de la journée (par les animateurs des sessions) ; Perspectives et projets du Réseau (par D. Steiner)

1^{ère} SESSION Jeunes chercheurs

« Santé et sécurité au travail »

ALTHAUS Virginie – Metz

BOROUMAND JAZI Behnaz – Lyon

COSTES Christophe – Bordeaux

BERGOUIGNAN Jean-Paul – Bordeaux

COORDONNEES

Nom et Prénom : ALTHAUS Virginie
Laboratoire ETIC, Université Paul Verlaine - Metz
Directeur de recherche : Éric BRANGIER
Courriel : virginie.althaus@inrs.fr

THEME GENERAL

Approche systémique de l'intervention en santé au travail dans les PME du tertiaire.

PROJET DE COMMUNICATION

Dans un contexte d'augmentation des problèmes de stress, de risques psychosociaux et de souffrance au travail, de nombreuses interventions visent l'amélioration des conditions de travail et de la santé. À l'heure actuelle, ces dernières s'organisent majoritairement autour de méthodes où une compréhension fine de la situation précède l'action. Certains auteurs ont néanmoins mis en évidence les insuffisances de cette manière de faire, peu focalisée sur la mise en place, le suivi et l'efficacité des changements prévus (Grosjean, 2009 ; Favaro, 2004). À titre d'exemple, Hansez, Bertrand et Barbier (2009) ont montré que sur trente entreprises ayant réalisé une démarche d'évaluation du stress, seulement une sur deux est passée du diagnostic à l'action. En outre, les PME du secteur tertiaire se positionnent au sein d'un environnement en évolution constante ; l'activité et son contenu peuvent ainsi changer rapidement entre l'établissement d'un diagnostic et l'instauration d'un plan d'action. Aussi, la précarité économique vécue par ces petites structures n'encourage pas une application rigoureuse des mesures préventives en santé au travail.

Au regard de ces constats, les principes d'intervention dérivés du paradigme systémique – au départ non élaborés pour la prévention – apportent des perspectives intéressantes. En effet, ces interventions se focalisent sur un changement à court terme de la situation aux dépens d'une identification précise des causes des dysfonctionnements. Cette thèse vise donc à développer et à mettre en œuvre des modes d'action en santé au travail, plus pragmatiques et moins coûteux, sous-tendus par une approche systémique.

Au niveau de la méthodologie « systémique », le diagnostic n'est pas conduit avec une ambition d'exhaustivité mais plutôt orienté vers la recherche de solutions pertinentes. De ce fait, l'intervenant base son action sur des techniques d'entretiens en vue d'ouvrir de nouvelles perspectives concernant le traitement des problèmes. Quant à son attitude, elle se caractérise par le renoncement à un positionnement normatif. Autrement dit, il s'agit d'éviter d'imposer ou même de suggérer des normes de bon fonctionnement tant dans la définition des problèmes que dans la recherche des solutions (Wittezaele & Garcia, 2006). Enfin, l'efficacité des actions implantées est au cœur de la pratique ; elles sont évaluées régulièrement par les participants afin d'y apporter des corrections de manière autonome. En procédant ainsi, l'objectif est d'évoluer d'une régulation externe, impulsée par un intervenant, à une dynamique d'autorégulation au niveau des équipes de travail.

Partant des pratiques évoquées, il s'agit à présent de travailler à leur application dans le domaine de la santé au travail où les attentes d'expertises de la souffrance au travail sont fortes et la focalisation sur le diagnostic marquée (Grosjean, 2009). Nous étendons également nos réflexions vis-à-vis de certaines situations qui requièrent une expertise technique (e.g. travail sur écran...), écartant ainsi les salariés de la définition des problèmes et de la recherche des solutions (Malchaire, 2002). Enfin, ce travail de thèse visera à tester l'efficacité des

modalités d'intervention en santé au travail organisées autour des concepts et des principes systémiques, dans le contexte particulier des PME du secteur tertiaire.

Références

- Favaro, M. (2004). Interventions thérapeutiques et consultance en entreprise : réflexions sur la contribution de l'analyse stratégique et systémique à l'action en santé-sécurité au travail. *Hygiène et sécurité du travail*, 195, 95-99.
- Grosjean, V. (2009, octobre). *Trente ans après l'arbre des causes : ergonomie et bien-être au travail*. Communication présentée aux 10èmes journées d'étude de l'ADEO (Association d'Ergonomie d'Orsay) « L'ergonomie face aux mal être des opérateurs », Paris, France.
- Hansez, I., Bertrand, F., & Barbier, M. (2009). Évaluation des pratiques de diagnostic de stress au sein d'entreprises Belges : facteurs déterminants et facteurs bloquants. *Le Travail Humain*, 72(2), 127-153.
- Malchaire, J. (2002). Dépistage participatif des risques dans une situation de travail : méthode Déparis. *Médecine du Travail et Ergonomie*, 39(4), 149-167.
- Wittezaele, J., & Garcia, T. (2006). *À la recherche de l'école de Palo Alto* (2^e éd.). Paris : Seuil.

ETAT D'AVANCEMENT DE VOTRE ETUDE

Phase initiale.

COLLABORATION OU AIDE ATTENDUE LORS DU COLLOQUE

Discussion autour de l'orientation de cette thèse, notamment au niveau méthodologique.

QUESTION CRUCIALE

- 1) D'abord, on peut s'interroger au niveau du cadre théorique utilisé pour intervenir. Est-il préférable de mobiliser des principes d'action transversaux ou alors, de s'affilier à un courant d'intervention particulier (e.g. apprentissage organisationnel...)?
- 2) Aussi, il serait constructif d'obtenir un retour concernant la pertinence de la problématique de recherche, axée sur l'efficacité des interventions en santé au travail.
- 3) Dans le cadre de cette thèse, les effets des actions menées en entreprises nécessiteront d'être évalués. Par conséquent, il convient de s'interroger sur les critères d'efficacité et de succès des interventions systémiques. Aussi, cette évaluation devra être réalisée en accord avec les principes d'action systémiques où les données recueillies sont en général qualitatives, l'approche est non normative et l'exhaustivité ne constitue pas un critère pertinent.

COORDONNEES

Nom et Prénom : BOROUMAND JAZI Behnaz

Laboratoire GREPS - Université Lumière Lyon 2

Directeur de recherche : Patricia MERCADER et co-directeur : Philippe SARNIN

Courriel : behnaz19772007@yahoo.fr

THEME GENERAL

Etude des relations entre le comportement de citoyenneté organisationnelle et le stress et la satisfaction au travail

PROJET DE COMMUNICATION**Introduction**

La productivité des employés des pays développés est supérieure à celle de l'Iran du fait du management des ressources humaines. Pour être compétitif, il ne suffit pas à un pays de disposer de ressources naturelles, le plus important est la façon de les exploiter et de les utiliser. Il y a maintenant une conscience croissante de l'importance de la qualité du travail dans les différents aspects de la vie, le travail n'étant pas qu'un simple gagne-pain. Selon un rapport de la Direction du Plan en Iran, le niveau de satisfaction au travail des salariés iraniens est plus faible que dans les pays développés comme le Japon. L'essor économique ne repose pas uniquement sur la recherche et les connaissances mais aussi sur la capacité à transférer ces technologies. Une meilleure gestion des ressources humaines au Japon et en Asie du Sud-Est a pu contribuer à leur compétitivité et à leur essor économique. Ils ont développé cette ressource tant au niveau de la société par des styles de gestion, qu'au niveau national par des politiques gouvernementales.

Ces dix dernières années, la littérature générée autour des comportements de citoyenneté organisationnelle (CCO) est abondante. Le CCO reste un concept occidental essentiellement employé en Amérique du Nord, et très peu dans d'autres environnements sociaux et culturels.

De même, il y a beaucoup d'études sur la satisfaction au travail et le stress au travail mais malheureusement le contexte culturel iranien a été là aussi peu abordé. Le rôle des attitudes au travail reste mal compris en Iran et le sujet reste très peu documenté. Une telle étude sur les relations entre le CCO, la satisfaction au travail et le stress constitue une première en Iran. Alors que les sociétés iraniennes et les sociétés occidentales implantées en Iran attendent des conseils qui contribueraient à l'amélioration de la satisfaction au travail et à la diminution du stress de leurs salariés.

Le comportement de citoyenneté organisationnelle apparaît comme un facteur important pour les organisations qui cherchent à attirer et retenir les employés. (Organ, 1988). Certaines recherches soutiennent que ces comportements sont corrélés aux indicateurs d'efficacité organisationnelle (Podsakoff, Mackenzie, Paine et Bachrach, 2000). Depuis son introduction par Organ, il y a vingt ans, le concept de comportements de citoyenneté organisationnelle a évolué. Organ (1988) a identifié cinq catégories de CCO (l'Altruisme, le professionnalisme, la tolérance, la prévenance, le civisme).

Smith (1983), Bateman et Organ (1983) ont conduit la première recherche sur les antécédents des Comportements de Citoyenneté Organisationnelle en trouvant la satisfaction au travail comme étant le meilleur prédicteur. Depuis, la satisfaction au travail reste toujours le prédicteur principal du CCO (Organe et Ryan, 1995).

Des études montrent que les employés qui sont satisfaits de leur travail sont plus dévoués à leur organisation. Ils estiment qu'ils sont traités équitablement et ils sont plus disposés à s'engager dans le CCO (Organ et Ryan, 1995).

Selon Podsakoff (1996), le CCO semble avoir une relation négative avec le stress au travail. Néanmoins, Organ et Ryan ont suggéré qu'être un bon citoyen au sein d'une organisation pouvait aussi contribuer au stress et à la surcharge de l'employé, ce sur-investissement personnel pouvant engendrer également des conflits travail/famille (Organ, 1988).

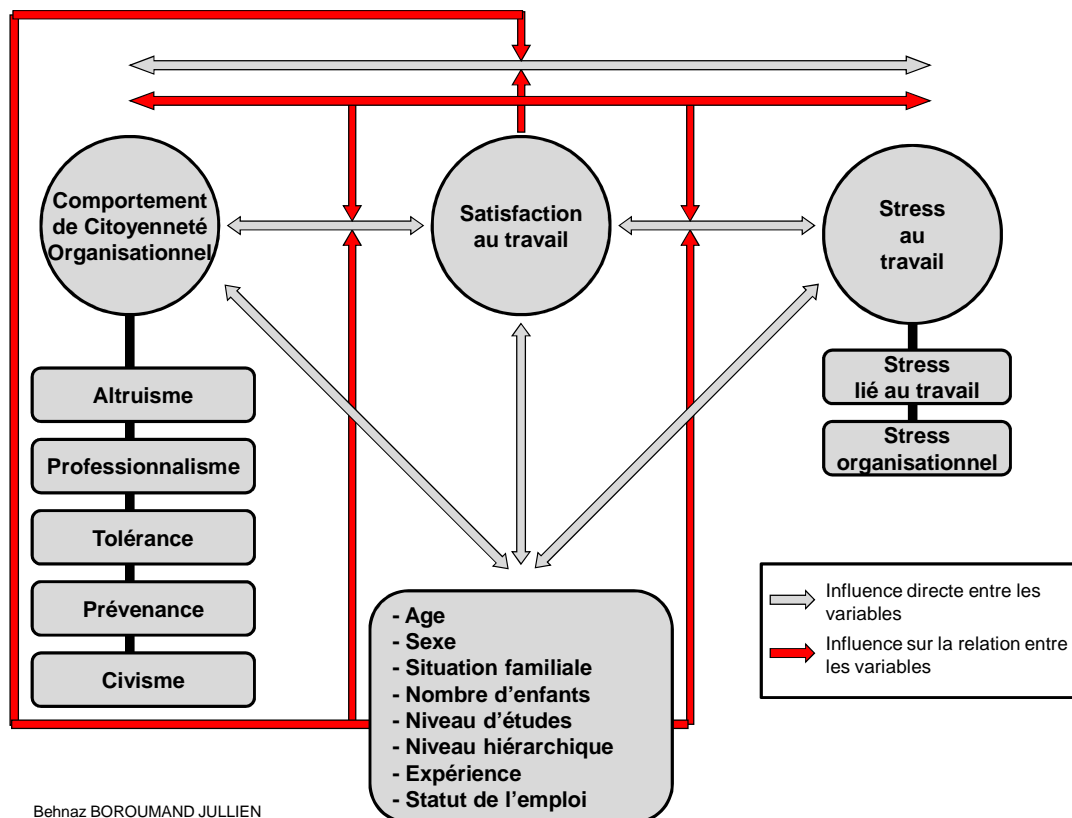
Modèle et hypothèses

L'étude sera conduite sur un des sites de la société iranienne d'exploration pétrolière SHERKAT NAFT (4000 salariés) avec un échantillon d'environ 1000 personnes. Le but est d'explorer les relations entre le comportement de citoyenneté organisationnel (CCO), le stress et la satisfaction au travail.

Cette étude regardera l'influence de variables démographiques qui peuvent influencer le comportement de citoyenneté organisationnelle, le stress et la satisfaction au travail. Les huit variables démographiques considérées sont l'âge, le sexe, la situation familiale, le nombre d'enfants à charge, le niveau d'étude, le niveau hiérarchique, le niveau d'expérience au travail et le statut de l'emploi.

Dans l'éventualité de corrélations, cette recherche pourrait avoir de l'importance pour toute organisation qui veut gagner en compétitivité et en efficacité organisationnelle. Effectivement, améliorer le CCO serait la voie la moins coûteuse pour améliorer l'efficacité organisationnelle.

Le modèle de l'étude sera le suivant :



Hypothèse générale

Nous faisons l'hypothèse générale qu'un fort comportement de citoyenneté peut favoriser la satisfaction au travail, cette relation étant modérée par des états de stress.

Hypothèses spécifiques

A. Il y a une relation significative entre le comportement de citoyenneté organisationnel et ses dimensions avec la satisfaction au travail parmi les salariés iraniens.

B. Il y a une relation significative entre le comportement de citoyenneté organisationnel et ses dimensions et le stress au travail et ses dimensions parmi les salariés iraniens.

C. Il y a une influence du stress sur la relation entre le comportement de citoyenneté organisationnel et la satisfaction au travail parmi les salariés iraniens.

Méthodologie

La recherche concernera les salariés d'une entreprise de 4000 personnes implantée en Iran. L'échantillon étudié est choisi afin de prendre en compte l'âge, le sexe, le niveau d'études, le niveau hiérarchique, la situation familiale, etc. Le comportement de citoyenneté organisationnel est mesuré à l'aide du questionnaire de Podsakoff. Le stress est évalué par l'échelle de Cohen. La satisfaction au travail, elle, est évaluée par le questionnaire Standard du Minnesota. L'analyse de corrélation est réalisée avec des méthodes statistiques (logiciel SPSS). Ce travail devrait permettre à des organisations de mieux comprendre l'incidence des facteurs psychologiques sur le comportement de citoyenneté organisationnel, le stress au travail, et la satisfaction au travail.

ETAT D'AVANCEMENT DE VOTRE ETUDE

Phase de développement :

- Recherche bibliographique effectuée.
- Préparation des outils : adaptation des questionnaires à la culture iranienne et validation de la traduction en persan.
- Étude du modèle de recherche.

La phase de recueil des données débutera en Septembre 2011.

COLLABORATION OU AIDE ATTENDUE LORS DU COLLOQUE

Echanges avec d'autres chercheurs sur les sources bibliographiques intéressantes concernant stress/COB/satisfaction au travail.

Nouveaux outils pour mesurer le comportement de citoyenneté organisationnel et la satisfaction au travail et le stress.

Conseils sur mon modèle théorique.

Méthode de traitement des données.

QUESTION CRUCIALE

Quelle méthode adoptée pour mettre en confiance la hiérarchie de l'entreprise sur l'exploitation des informations et aussi mettre en confiance les salariés afin qu'ils répondent aux questionnaires sans crainte pour leur situation ?

D'une façon générale, comment approcher une entreprise et ses différents niveaux hiérarchiques (de la Direction, aux employés) afin de les mettre en confiance dans le cadre d'une recherche sur la psychologie au travail ?

COORDONNEES

Nom et Prénom : COSTES Christophe

Laboratoire EA4139 « Santé et qualité de vie », Université Victor Segalen-Bordeaux2

Directeur de recherche : Pr. Nicole RASCLE

Courriel : christophe.costes@etud.u-bordeaux2.fr

THEME GENERAL

Le stress professionnel des salariés des PME/PMI.

Domaine de recherche : entre psychologie de la santé et psychologie sociale et du travail.

Etude comparative petites (<50 salariés) et grandes entreprises : Effet de la taille de l'entreprise sur le stress et la santé au travail.

PROJET DE COMMUNICATION

Mon sujet de recherche est issu des préoccupations des organismes de santé au travail et des entreprises concernant les risques psycho-sociaux et le stress professionnel. La revue de la littérature montre qu'il existe de nombreuses études sur ce sujet à propos des grandes entreprises mais que celles-ci sont beaucoup plus réduites quand il s'agit du stress professionnel au sein des petites entreprises. Le fait que des outils comme le WOCCQ¹ et le KARASEK² ont été validé auprès de salariés issus de grandes entreprises illustre cette absence de distinction et ce au détriment des petites entreprises.

Ce qui me conduit à poser la question suivante : « Existe-il une différence de niveau de stress ou plus globalement de santé entre les salariés de ces petites et les salariés des grandes entreprises ? De plus, existe-t-il des facteurs de stress spécifiques aux petites entreprises ? »

L'objectif de cette étude est de déterminer s'il existe une différence du niveau de stress professionnel et de santé au travail entre les petites entreprises et les grandes entreprises, et d'identifier les facteurs spécifiques aux petites entreprises contribuant à ce niveau de santé et de stress professionnel.

Parmi les critères quantitatifs retenus pour distinguer les petites et les grandes entreprises, celui du nombre de salariés est souvent utilisé. Ainsi l'OCDE³ sur ce critère définit les petites entreprises comme ayant un effectif de moins de 50 salariés. Cette notion de la taille de l'entreprise peut également nous conduire à nous questionner sur les moyens de prévention et de protection formelle présents au sein des petites entreprises. En effet, elles ne disposent pas, par exemple de CHSCT ou de personnel ayant cette fonction et ce rôle de prévention. On peut poser l'hypothèse environnementale suivante, H1 : les salariés des petites entreprises ont un niveau de santé au travail plus faible que les salariés de grandes entreprises.

Cette première hypothèse est nécessaire pour justifier que dans un second temps on puisse s'intéresser au rôle des médiateurs identifiés par le modèle transactionnel de la santé. Ce dernier nous rappelle, le rôle important du stress perçu, du soutien social perçu, du contrôle perçu et des stratégies d'ajustement dans l'étude des relations entre l'individu et son environnement. En effet, BELL (1982) nous rappelle que la nature des relations au travail est différentes entre les petites entreprises et les grandes. Ces relations étant moins formelle et faisant référence aux amis et à la famille au sein des petites entreprises. Si la nature des relations est différente en fonction de la taille, on peut alors supposer (H2) que l'impacte de la taille de l'entreprise sur la santé des salariés est médiatisé par le soutien social perçu. Nous

¹ HANSEZ I. (2002). « La validation du WOCCQ : Vers un modèle structural du stress et du contrôle de l'activité de travail », Thèse doctorale, Université de Liège.

² NIEDHAMMER, Isabelle. Psychometric properties of the French version of the Karasek Job Content Questionnaire: a study of the scales of decision latitude, psychological demands, social support, and physical demands in the GAZEL cohort. Int Arch Occup Environ Health, 2002, vol. 75, p. 129-144.

³ OCDE, perspective de l'Organisation de Coopération et Développement Economique (2005)

testerons donc également le poids de des autres médiateurs comme le stress perçu (H3), le contrôle perçu (H4) et les stratégies d'ajustement (H5).

Pour vérifier ces hypothèses, nous souhaitons mettre en place une étude comparative (petites versus grandes entreprises) en partenariat avec un Service de Santé au Travail de la région toulousaine. Lors des visites médicales (périodiques et de reprises) des salariés, leur santé physique sera évaluée par le médecin du travail sur la base de l'existence de symptômes physiques et de leur aptitude au poste de travail, en effet, le MT a la responsabilité de déterminer si le salarié, en fonction de ses conditions de santé et de ses conditions de travail, est apte partiellement ou totalement à réaliser son activité professionnelle.

Il leurs sera également remis un auto-questionnaire qui nous permettra d'évaluer leur santé psychologique à partir de la perception et ressenti de leur situation de travail.

Les indicateurs choisis pour caractériser cet état de santé psychologique sont la dépressivité et les dysfonctionnements sociaux (GHQ-12), l'épuisement professionnel (MBI-GS) et la satisfaction professionnelle.

Les médiateurs retenus sont le stress perçu, le soutien social perçu, le contrôle perçu et les stratégies d'ajustement. Les relations travail/famille seront également évaluées afin d'identifier leur éventuel rôle de modération ou de médiation dans cette distinction entre les petites et les grandes entreprises.

Les variables indépendantes choisies seront la taille de l'entreprise (moins de 50 salariés et plus de 50 salariés) et la notion de propriété (entreprise de type « familiale » et/ou présence d'un fondateur connu versus les entreprises de type filiale et ou actionnariat en gérance). La définition d'indicateurs permettant d'évaluer le degré de formalité des entreprises (la procédure de recrutement est une de ces pistes) est également à l'étude.

Les salariés participants à cette étude seront sélectionnés parmi les sociétés de petites et de grandes tailles du secteur aéronautique adhérentes au Service de Santé au Travail partenaire de cette étude sur la période d'avril à septembre 2011.

ETAT D'AVANCEMENT DE VOTRE ETUDE

Entre la phase initiale et la phase de développement de cette étude, je finalise actuellement l'opérationnalisation de mes variables afin de commencer le recueil des données au cours du mois d'avril. Cette phase de recueil devra se prolonger jusqu'au mois de septembre 2011.

COLLABORATION (S) OU AIDE ATTENDUE LORS DU COLLOQUE

QUESTION CRUCIALE

L'assise théorique de cette étude étant issue des modèles de la psychologie de la santé, je m'interroge sur la prise en compte des modèles issus de la psychologie du travail et des organisations. Cette étude prend-elle suffisamment en compte les différents critères permettant de caractériser une entreprise et son organisation ? Comment opérationnaliser ces critères au sein d'un auto-questionnaire soumis lors des visites médicales ?

COORDONNEES

Nom et Prénom : Jean-Paul BERGOUIGNAN
Laboratoire de Psychologie "Santé et Qualité de vie", Université Bordeaux 2
Directeur de recherche : Nicole RASCLE
Courriel : jp.bergouignan@anact.fr

THEME GENERAL

La qualité de vie au travail : quel modèle et quelles pratiques d'intervention en entreprise ?
Recherche menée dans le cadre d'une convention CIFRE à l'Aract Aquitaine (Association Régionale pour l'Amélioration des Conditions de Travail).

PROJET DE COMMUNICATION

Si la notion de qualité de vie a connu un essor important dans le domaine de la santé, elle s'est en revanche vue fortement concurrencée, dans le champ du travail et de la vie professionnelle, par des notions telles que la satisfaction, la motivation ou plus récemment les risques psychosociaux. La qualité de vie au travail (QVT) a ainsi peu à peu disparu des terminologies couramment utilisées dans le monde professionnel, et même si quelques publications récentes peuvent témoigner d'un regain d'intérêt pour cette notion, il reste particulièrement modéré par rapport aux travaux menés actuellement sur le stress occupationnel ou les risques psychosociaux. Cette communication questionnera donc l'opportunité d'un retour sur la QVT pour notamment dégager de nouvelles perspectives de recherche et d'intervention dans les organisations afin d'améliorer les conditions de travail.

Pour répondre à ce questionnement nous tenterons tout d'abord de montrer la nécessité d'opérer un travail de clarification et de définition de la QVT, au regard notamment de l'hétérogénéité des conceptions de cette notion et du caractère flou de ses limites. Cette recherche comporte ainsi un premier axe définitoire avec 2 volets : l'un visant une définition par le processus qui permette de comprendre comment la QVT se construit, l'autre par la résultante qui donne les dimensions à mesurer pour attester d'un niveau de QVT. Comme l'a écrit Leplège (1999) à propos de la mesure de la qualité de vie liée à la santé : « il s'agit de quantifier certains de ses attributs caractéristiques définis dans une perspective décisionnelle ». Ainsi, s'il paraît difficile d'aboutir à une mesure globale et valide de l'entité QVT, il paraît possible et opportun de mesurer certaines dimensions de la QVT en faisant des résultats un objet de dialogue et un guide pour l'action. De plus, si des modèles intégratifs et multifactoriels de la qualité de vie liée à la santé existent, un tel modèle de la QVT reste à construire et c'est l'une des ambitions poursuivies par cette recherche, sur la base d'une revue de la littérature et d'un recueil de données.

Parmi les perspectives ouvertes par la QVT se situe une « bi-dimensionnalité » (Bruchon-Schweitzer, 2002), c'est-à-dire qu'elle ne consisterait pas qu'en une absence de pathologie, trouble, dysfonctionnement, etc., mais correspondrait également à la présence de bien-être, satisfaction... Nous faisons ainsi l'hypothèse que les indicateurs d'absence et de présence de QVT ne portent pas sur les mêmes objets. Par ailleurs, la QVT et sa mesure permettent de multiplier les points de vue en alliant différentes dimensions d'ordre subjectif ou fonctionnel et de pallier le manque de convergence entre les approches organisationnelles, collectives et individuelles, rarement utilisées de façon concomitante et préventive.

ETAT D'AVANCEMENT DE VOTRE ETUDE

Phase de développement

COLLABORATION OU AIDE ATTENDUE LORS DU COLLOQUE

Aide sollicitée sur des questions relatives à la mesure :

- L'objectif de la recherche n'étant pas la création d'un outil de mesure global, est-il envisageable d'utiliser des outils existants pour mesurer certaines dimensions du modèle sélectionnées préalablement ou faut-il une mesure exhaustive ? Comment concilier une exigence de protocole de mesure facilement mobilisable et une mesure globale et valide ?
- Comment pondérer les différentes dimensions en fonction de l'importance accordée par les sujets ?
- Les intérêts d'une mesure de la QVT résident dans les objectifs qu'elle permet de poursuivre. Parmi ceux-ci peut figurer une meilleure connaissance des implications que pourrait avoir l'introduction de changements, nouvelles organisations, de mesures de prévention, etc. Mais comment attribuer la part explicative d'un changement introduit à la variation d'une mesure de la QVT alors qu'elle est soumise à tant de facteurs internes et externes ?
- Notre modèle intégratif QVT s'appuie sur une approche transactionnelle (à l'instar du stress) : si celle-ci relève d'une perception individuelle et idiosyncratique, comment dégager des perspectives pour l'action qui aillent dans le sens de l'intérêt commun ?

QUESTION CRUCIALE

Les antécédents de la QVT peuvent être autant externes (conditions matérielles de travail, organisation...) qu'internes (sentiment d'efficacité personnelle, besoins et désirs...). Pour autant, il convient, dans une démarche de prévention primaire dont les actions se situeront nécessairement à un niveau macro (organisation du travail, collectif...), de privilégier les facteurs externes à l'individu pour agir. De plus, l'intervention du psychologue du travail doit contribuer selon nous à adapter le travail à l'homme et non l'inverse. Pour autant, un modèle intégratif et multidimensionnel de la QVT peut-il faire abstraction des facteurs internes dans la mesure où leur prise en compte n'ouvrirait que peu de perspectives pour agir ?

2^{ème} SESSION Jeunes chercheurs

« Carrière, insertion, orientation »

ANGEL Vincent – Nice

CARREIN Cindy – Rouen

GUENOLE Nicolas – Rouen

MOUSSA-MOULOUGUI Aude Carine – Lille

REILLE-BAUDRIN Emmanuelle – CNAM-INETOP

COORDONNEES

Nom et Prénom : ANGEL Vincent

Laboratoire LPCS, Equipe « Jugement, Evaluation : Processus et Application » (JEPA)

Directeur de recherche : Pr. Dirk STEINER, Université de Nice

Courriel : vincent.angel@gmail.com

THEME GENERAL

Influence de la perception d'adéquation individu-environnement et du focus régulateur sur l'orientation des stratégies, des buts et des choix : applications aux transitions de carrière.

PROJET DE COMMUNICATION

Le concept d'adéquation individu-environnement a été clarifié récemment (Edwards 2008, Edwards et Shipp, 2007). Cependant, peu d'études apportent un éclairage sur les antécédents de la perception d'adéquation, son développement et sur les stratégies qui en découlent. De même, peu d'études s'intéressent à l'adéquation perçue entre les capacités de l'individu et les exigences de l'environnement. Nous avons donc mené plusieurs études, principalement centrées sur le type d'adéquation « demandes-capacités », afin d'observer son impact sur les buts et les stratégies d'approche et d'évitement, au sens de la motivation approche-évitement. Ces études nous permettent également d'envisager le focus régulateur comme un facteur influençant la perception d'adéquation.

La théorie du focus régulateur pose qu'il existe deux principes motivationnels (Higgins, 1998) qui régissent les comportements et les stratégies de réalisation des buts des individus. Les individus guidés par un focus promotionnel développent des comportements et des attitudes d'approche (Carver et Scheier, 1998). Les personnes guidées par un focus préventif développent des comportements et des attitudes d'évitement (Carver et Scheier, 1998).

Afin d'observer les liens entre la perception d'adéquation et le focus régulateur et leur influence sur différentes variables attitudinales et comportementales, nous avons réalisé 3 groupes d'études : dans un contexte de performance académique, dans une situation quasi-expérimentale lors de la réalisation d'une tâche de performance sur ordinateur, et enfin dans un contexte de transitions professionnelles.

Notre problématique générale était de montrer qu'un sentiment d'adéquation oriente les stratégies, les buts et les choix dans un sens « promotionnel », c'est-à-dire d'approche, et qu'un sentiment d'inadéquation oriente les stratégies, les buts et les choix dans un sens « préventif », c'est-à-dire d'évitement. Dans l'ensemble les résultats de nos différentes études qui ont pu être analysées à l'heure actuelle confirment ces tendances.

Pour exemple, dans une étude menée en contexte universitaire, nous avons fait remplir différents questionnaires à des étudiants, visant à mesurer la perception d'adéquation, le focus régulateur et les buts d'accomplissement. Nous montrons ainsi que la perception d'adéquation influence positivement les buts de performance approche ($\beta = .26, p < .01$), et négativement les buts de performance évitement (tendance, $\beta = -.19, p < .10$) et ceux de maîtrise évitement ($\beta = -.24, p < .05$). Dans une autre étude utilisant une tâche informatique, nous avons pu mettre en évidence que la perception d'adéquation agit sur les temps de réponse. Mais cet effet dépend du focus régulateur. Par exemple, parmi les individus promotionnels, ceux fortement en adéquation sont clairement les plus rapides à répondre (i.e., stratégie d'approche) alors que ceux en inadéquation sont clairement les plus lents (i.e., stratégie d'évitement). Notre objectif est maintenant de voir si la perception d'adéquation et le focus régulateur influencent l'orientation des buts et des stratégies lors des transitions de carrières. Notamment, nous testons l'hypothèse selon laquelle ces variables influencent les démarches de retour à l'emploi des demandeurs d'emploi, ou les préoccupations et le choix

de carrières des personnes en emploi.

Ainsi, notre travail ajoute des preuves empiriques de la relation entre le concept d'adéquation et les principes de l'autorégulation, aux propositions théoriques publiées jusqu'à présent. En effet, il met en évidence l'existence de facteurs régulateurs « dispositionnels » influençant cette perception. Il met également en évidence comment cette perception influence les buts et les stratégies de réalisation d'une tâche. En outre, le concept d'adéquation est la plupart du temps étudié sous l'angle des valeurs. L'utilisation de l'adéquation « demandes-capacités » répond donc à un manque.

Pour notre présentation, nous reviendrons très succinctement sur les résultats obtenus en contexte académique et lors de la tâche informatique, et nous développerons plus particulièrement les travaux actuels en contexte de transitions de carrière.

ETAT D'AVANCEMENT DE VOTRE ETUDE

Phase finale

COLLABORATION OU AIDE ATTENDUE LORS DU COLLOQUE

Nous tentons actuellement d'appliquer nos travaux aux différentes étapes de la résolution du problème du choix de carrière. Aussi, nous solliciterons l'avis et l'expertise des auditeurs sur le développement de ce projet.

Au regard des publications très récentes, il semble pertinent d'étendre les champs d'application et de collaboration dans l'étude de l'intégration en entreprise, la régulation des comportements au travail, la résistance au changement et les comportements de civisme organisationnel ou contre-productifs.

QUESTION CRUCIALE

Lors d'un changement de carrière, les individus s'engagent dans une exploration des possibilités de reconversion. Cette phase d'exploration suppose la mobilisation d'un processus de pensée divergente ou alternative. Nous pensons que cette pensée est facilitée par une stratégie d'approche. Comment pouvons-nous opérationnaliser et évaluer la pensée divergente ou la formulation d'hypothèses et de pistes alternatives de métiers ?

COORDONNEES

Nom et Prénom : CARREIN Cindy
Laboratoire PSY-NCA, Université de Rouen
Directeur de recherche : Jean-Luc BERNAUD
Courriel : cindy.carrein@etu.univ-rouen.fr

THEME GENERAL

Psychologie du travail et de l'orientation
Les déterminants de l'entrée en consultation professionnelle

PROJET DE COMMUNICATION

Ce projet de communication analyse les déterminants de l'entrée en consultation d'accompagnement professionnel.

Tout au long de son existence, une personne est amenée à effectuer des choix concernant sa vie professionnelle. Lors de sa scolarité, elle expérimentera plusieurs paliers d'orientation, et une fois ses études terminées, elle devra à nouveau faire des choix pour entamer et gérer sa carrière. Ces diverses prises de décision peuvent être génératrices de stress (Lacoste, Esparbès-Pistre, & Tap, 2005) et de souffrances psychologiques (Gingras, 2005). L'aide d'un professionnel de l'orientation peut alors s'avérer utile. Malgré l'existence de plusieurs structures d'aide à l'orientation gratuites et en considérant les travaux d'Andrews, Issakadis et Carter (2001), on peut penser qu'il existe un décalage considérable entre le nombre de personnes ayant besoin de ce type d'aide et le nombre de recours effectifs. Cela pourrait s'expliquer par l'existence de facteurs qui limiteraient l'entrée en consultation. La revue de questions de Carrein et Bernaud (2010) a permis d'identifier plusieurs des facteurs ayant potentiellement un impact sur l'entrée en consultation : le soutien social, l'indécision vocationnelle, le sentiment d'efficacité personnelle et vocationnelle, le développement vocationnel, la personnalité et l'attitude envers le conseil.

Notre recherche a pour objectif d'examiner le rôle de ces différents déterminants dans le processus d'entrée en consultation. Différentes échelles permettant d'évaluer ces variables ont été administrées à 150 étudiants en première année d'une école d'ingénieur.

Après avoir effectué des analyses de régression linéaire multiple, nous avons pu identifier qu'il existait des déterminants spécifiques à chaque motif d'intention de consultation. L'indécision vocationnelle, l'attitude envers le conseil, le soutien social et le sentiment d'efficacité personnelle et vocationnelle semblent être les variables prédictives les plus importantes de l'entrée en consultation. Ces variables expliquent entre 14.7 % et 45.7 % de la variance des intentions de consulter.

Ces résultats nous amènent à discuter, entre autres, l'intérêt d'envisager la construction d'un modèle pouvant rendre compte de l'entrée en consultation d'accompagnement professionnel. Cette démarche nous permettra de comprendre les interactions et interrelations que les différentes variables entretiennent et ainsi analyser plus précisément ce processus.

ETAT D'AVANCEMENT DE VOTRE ETUDE

Phase initiale de thèse (inscription en 3^{ème} année pour une thèse non financée)

COLLABORATION OU AIDE ATTENDUE LORS DU COLLOQUE

Notre étude a été réalisée auprès d'une population étudiante. Il s'agit d'un public particulier rencontrant des problématiques différentes de celles des personnes en activité professionnelle. On peut donc penser que les variables expliquant l'entrée en consultation chez ce type de personnes ne soient pas les mêmes. Une collaboration pourrait donc être envisagée afin de

développer cette étude auprès d'une population active engagée dans la vie professionnelle, afin de mieux comprendre les demandes d'aide qui s'exercent au cours des situations de transition et de mobilité professionnelles.

QUESTION CRUCIALE

L'objectif pratique de ces travaux est de parvenir à réduire l'écart entre les personnes nécessitant un accompagnement vocationnel et l'entrée en consultation effective. Lorsque l'on sait que l'indécision vocationnelle, l'attitude envers le conseil, le soutien social et le sentiment d'efficacité personnelle et vocationnelle expliquent l'entrée en consultation, quel paradigme peut être mis en place pour inciter les individus à consulter ?

COORDONNEES

Nom et Prénom : GUENOLE Nicolas
Laboratoire PSY-NCA, Université de Rouen
Directeur de recherche : Jean-Luc BERNAUD
Courriel : guenole.nicolas@hotmail.fr

THEME GENERAL

Fonctionnements psychologiques des demandeurs d'emploi et effets de l'accompagnement individualisé. Elaboration d'une typologie des problématiques vocationnelles des adultes en situation de recherche d'emploi.

PROJET DE COMMUNICATION

Nous avançons qu'un accompagnement à la recherche d'emploi différencié permettra de mieux prendre en considération les attentes et les besoins des bénéficiaires, et ainsi d'accroître l'efficacité de leurs démarches. Les actions proposées aux personnes seront en effet a priori plus pertinentes si elles sont mises en œuvre en fonction de leurs caractéristiques personnelles et vocationnelles. En accord avec les travaux de Multon et al. (2003) réalisés auprès d'adultes en situation de conseil, nous supposons l'émergence de groupes différenciés de demandeurs d'emploi.

L'étude empirique menée a pris en compte un échantillon de 323 participants à même de suivre un accompagnement professionnel. Les variables ont été sélectionnées en tenant compte de la littérature vocationnelle sur l'accompagnement des demandeurs d'emploi : l'employabilité, le sentiment d'efficacité personnelle (SEP), la détresse psychologique, le soutien social, l'estime de soi, les ressources mobilisées lors d'un accompagnement et l'indécision vocationnelle. Ces variables peuvent avoir un statut de variables explicatives des conduites de recherche d'emploi, de variables modératrices des effets de l'accompagnement, ou bien encore de variables résultats qui servent dans l'évaluation de dispositifs.

En utilisant une méthode de classification hiérarchique ascendante (méthode de Ward), les résultats mettent en exergue trois clusters nettement différenciés. Le premier est constitué d'individus ayant de bons niveaux de compétences, d'expertise, prêts à une transition, avec un bon niveau de soutien social et de SEP. Le deuxième cluster se caractérise par un niveau de développement vocationnel relativement élevé, avec un SEP dans la moyenne haute, un bon niveau d'employabilité, avec un souhait de rechercher des informations, et une inquiétude vis-à-vis de l'avenir certaine. Enfin, le troisième cluster se compose d'individus en souffrance psychologique, avec une faible expertise, un faible sentiment d'efficacité personnelle et d'estime de soi, et un haut niveau d'indécision.

L'identification d'une typologie des caractéristiques des personnes ayant recours à un accompagnement professionnel est un préambule indispensable pour envisager une réflexion quant à la mise en œuvre d'un conseil adapté et individualisé. Nos travaux s'inscrivent en effet dans cette perspective, en ayant pour objectif final la présentation d'une modélisation d'un conseil à la recherche d'emploi individualisé en fonction des caractéristiques individuelles des bénéficiaires. La différenciation observée est discutée au regard des problématiques de carrière qui se posent à chaque individu et du rôle que pourrait jouer l'accompagnement pour optimiser la prise en charge.

ETAT D'AVANCEMENT DE VOTRE ETUDE

Cette étude est en phase finale. Les données sont traitées et seront présentées. La recherche constitue l'une des trois expériences de la thèse.

COLLABORATION OU AIDE ATTENDUE LORS DU COLLOQUE

Deux expériences compléteront celle qui est proposée. L'une portera sur les stratégies de recherche d'emploi des demandeurs, l'autre sur la construction de dispositifs différenciés et adaptés aux problématiques. Des collaborations pour la finalisation de ces deux expériences peuvent être envisagées.

QUESTION CRUCIALE

Dans un contexte actuel où le salarié est amené à traverser de nombreuses transitions professionnelles, désirées ou subies, la modélisation des effets d'un accompagnement différencié revêt toute son importance.

Notre travail pose ainsi la question de la prise en charge des publics dans leur diversité. Nos résultats conduisent à nous interroger sur les contenus de l'accompagnement professionnel de demandeurs d'emploi, et plus globalement, sur le conseil adaptatif. Ainsi, en pratique, le professionnel pourra centrer son intervention, selon les besoins préalablement définis, sur un soutien psychologique, sur la connaissance de soi, sur une meilleure connaissance du marché du travail et des techniques de recherche d'emploi, ou bien encore, sur la prise de décision.

COORDONNEES

Nom et Prénom : MOUSSA-MOULOUGUI Aude Carine

Equipe : PTO

Directeur de recherche : Claude LEMOINE

Courriel : moussmouca@yahoo.fr

THEME GENERAL

Processus de transformation des intentions en actions entrepreneuriales : évolution des compétences

PROJET DE COMMUNICATION

Depuis plusieurs années les praticiens ainsi que les chercheurs de l'orientation se sont intéressés au processus de prise de décision de choix de carrière. Leurs travaux ont permis de comprendre, d'intervenir de façon efficace dans les situations de choix professionnels et par conséquent d'aider les individus à résoudre leurs problèmes d'indécision. La difficulté du choix d'une activité professionnelle réside dans la recherche de l'adéquation entre les capacités, les motivations, les attentes de l'individu et les alternatives professionnelles disponibles sur le marché de l'emploi. De tels facteurs, ont un rôle primordial dans le processus de choix de carrière.

Actuellement le contexte économique difficile ne facilite pas la construction des vocations tant l'incertitude face à l'avenir socioéconomique et la perspective du chômage renforcent l'indécision relative au choix de carrière d'un grand nombre de jeunes. Dans ces conditions l'entrepreneuriat est présenté comme une alternative intéressante non seulement de contrecarrer le chômage mais aussi d'imprimer une marque originale à la réalité compte tenu des limites sociales. Peut-on dire aujourd'hui que ce choix de carrière est souhaité par ces jeunes adultes en phase de transition vers le marché de l'emploi ?

Hypothèses

Le choix de carrière entrepreneuriale est déterminé par le contexte microsociologique, la désirabilité du métier et les opinions (H1). Par contre la conception d'un projet professionnel précis en rapport avec l'intention entrepreneurial est fonction des compétences volitionnelles de l'individu (H2). On s'attend également à ce que l'intention entrepreneuriale augmente avec la désirabilité du métier (H3).

Méthodologie

L'objectif de ce travail est d'expliquer le choix de carrière entrepreneuriale à partir d'une démarche centrée sur les compétences volitionnelles de l'individu. L'étude a été conduite auprès de 163 étudiants d'universités et grandes écoles du Nord de la France, à l'aide d'un questionnaire structuré. Le questionnaire auto-évaluatif sur une échelle à cinq pas est basé sur sept dimensions évaluant les aspirations professionnelles, la désirabilité et l'intention entrepreneuriale, les opinions envers le métier d'entrepreneur, la norme subjective et les aptitudes volitionnelles.

Résultats et discussion

Les résultats révèlent que la formulation d'un projet entrepreneurial est le produit d'une interaction entre les opinions et les compétences volitionnelles. Nos observations montrent aussi que l'entourage n'influence ni la désirabilité du métier entrepreneurial ni le choix de carrière entrepreneurial. Par contre, la carrière entrepreneuriale est plus souhaitée lorsque les jeunes perçoivent un soutien parental.

Contrairement aux conclusions de l'étude réalisée par Battistelli et Aparicio (2008), les opinions fondées sur les risques et les opportunités liées à l'entrepreneuriat ne semblent pas opérants. Considérant les travaux de Heckhausen et Gollwitzer (1987) affirmant que la volition n'intervient qu'au moment où l'individu s'engage dans la réalisation de son objectif, nos résultats montrent que la possession de certaines aptitudes volitionnelles (autodétermination, prise d'initiative et autorelaxation) favorise le formulation d'objectif difficile à poursuivre tel que devenir entrepreneur.

Bibliographie

Battistelli, A. et Aparicio, M. (2008). Les intentions entrepreneuriales : une confrontation entre un échantillon des étudiants Argentins et Italiens. *Actes du XVème congrès International de psychologie du travail et des organisations*.

Heckhausen, H. et Gollwitzer, P.M. (1987). Thought contents and cognitive functioning in motivational versus volitional states of mind. *Motivation and emotion*, 11, 101-120.

ETAT D'AVANCEMENT DE VOTRE ETUDE

Mon travail comporte deux parties : la première est en phase de développement (étude réalisée auprès des étudiants) et la seconde est en phase initiale (concerne les porteurs de projets et les entrepreneurs).

COLLABORATION OU AIDE ATTENDUE LORS DU COLLOQUE

QUESTION CRUCIALE

Je souhaiterais avoir des échanges sur le concept de volition.

COORDONNEES

Nom et Prénom : REILLE-BAUDRIN Emmanuelle

Equipe CRTD, EA 4132, Equipe clinique de l'activité, CNAM-INETOP

Directeur de recherche : Professeur Yves CLOT

Courriel : reillebaudrin@free.fr

THEME GENERAL**Reconversion professionnelle**

D'une clinique de l'expérience à l'expérimentation clinique de l'activité transitionnelle : de l'usage de la méthode des instructions au sosie avec des professionnels en reconversion vers un modèle théorique

PROJET DE COMMUNICATION

Ce travail s'inscrit dans un cadre institutionnel de formation supérieure permettant à des salariés en exercice d'engager, hors temps de travail, une reconversion professionnelle choisie : devenir psychologue du travail, changer de métier pour changer de vie. Cette recherche s'appuie sur notre intervention dans les travaux pratiques, « clinique de l'expérience professionnelle ». Le dispositif méthodologique de l'*instruction au sosie* (Clot 1999, 2001, Oddone 1981) proposé aux professionnels convoque leur activité ordinaire de travail et provoque des transitions dans l'activité. Ces travaux pratiques sont le théâtre de drames ordinaires de la reconversion professionnelle : se séparer de son activité et en faire le moyen d'une activité à venir.

Nous définissons, suite à nos confrontations théoriques, l'activité transitionnelle comme une activité résolutoire de ces drames ordinaires, sources de développement, auxquels la vie nous confronte sans cesse : être séparé et relié aux autres, seul en présence d'autrui (Winnicott 2002/1971, Wallon 1985/1946, Vygotski 2005/1925).

La méthode des instructions au sosie est envisagée dans notre cadre d'intervention comme expérimentation clinique de l'activité transitionnelle. Elle provoque l'excitation de sentiments contradictoires à propos de l'activité ordinaire de travail de ces professionnels. La méthode organise et révèle l'expression de ces sentiments. Si ce mouvement que la méthode provoque est poussé jusqu'à un point culminant, il permettrait, c'est notre hypothèse, une résolution cathartique dégageant pour les sujets une voie de développement : se relier autrement à son activité pour mieux la quitter.

Les matériaux analysés pour soutenir cette hypothèse sont ceux prescrits et réalisés dans le cadre de formation dans laquelle nous sommes intervenus: retranscription de l'instruction au sosie et commentaire (réalisés par les sujets), que nous envisageons comme une unité, une œuvre, malgré leurs formes composites.

Ces matériaux sont analysés en réalisant des modèles actantiels (Greimas 2002/1966, Ubersfeld 1993/1967), de part et d'autre, du point cathartique (Vygotski 2005/1925). Cette méthode d'analyse du théâtre est compatible avec le modèle de l'activité dirigée (par le sujet vers l'objet et vers les autres), unité de base de l'analyse. Elle permet d'identifier au pôle « autrui », différents actants et leurs fonctions : sujet, objet, destinataire, destinataire, adjuvant, opposant. L'analyse actantielle de plusieurs cas nous a conduit à réaliser un modèle structural du présent accepté (avant la catharsis) et un modèle du présent refusé ou d'un avenir déjà possible (après la catharsis). Ces deux modèles nous permettent de repérer et analyser les déplacements fonctionnels des différents actants et de démontrer que la résolution du drame ordinaire de la reconversion professionnelle, la possibilité créatrice nécessaire à s'émanciper

d'un vécu en créant à partir de ce donné, sous l'effet cathartique que la méthode provoque, réside dans le fait même de ces déplacements et de la convocation de nouveaux actants.

Cela nous permet d'engager, d'un point de vue théorique, notre discussion : l'activité transitionnelle permet de supporter d'être seul parce qu'elle modifie la fonction d'autrui en soi, parce qu'elle est une activité d'objectivation d'un genre d'échanges humains. Nous discuterons cette proposition à partir de nos résultats et principalement sur la transformation des personnes propres, convoquées dans les activités professionnelles analysées, qui sous l'effet de la méthode, deviennent moyen de la transition.

Clot, Y. (1999). Ivar Oddone : les instruments de l'action (pp. 43-52). Les territoires du travail. Mai 99. n°3.

Clot, Y. (2001). Méthodologies en clinique de l'activité. L'exemple du sosie. In M. Santiago Delefosse, & G. Rouan (Eds), Les méthodes qualitatives en psychologie (pp. 125-147). Paris : Dunod.

Greimas, A. J. (2002/1966). Sémantique structurale. Paris : PUF.

Oddone, I. (1981). Redécouvrir l'expérience ouvrière. Vers une autre psychologie du travail ? Paris : Editions sociales.

Ubersfeld, A., (1993/1977). Lire le théâtre. Paris : Editions sociales.

Vygotski, L. (2005/1925). Psychologie de l'art. Paris : La Dispute.

Winnicott, D. W. (2001/1953). L'enfant et le monde extérieur. Le développement des relations.. Paris : Payot.

Wallon, H. (1985/1946). Le rôle de « l'autre » dans la conscience du « moi ». Enfance, numéro spécial « Henri Wallon » (pp. 87-94). Paris.

ETAT D'AVANCEMENT DE VOTRE ETUDE

Phase finale (troisième année)

COLLABORATION OU AIDE ATTENDUE LORS DU COLLOQUE

L'aide attendue porte essentiellement sur la possibilité, que ce colloque offre, de prendre plusieurs points de vue sur ce travail. Le plus souvent, les professionnels de l'accompagnement, du conseil lors des transitions professionnelles, tendent à proposer des dispositifs bienveillants, empathiques. Ce type de dispositifs atténuent, érodent les sentiments dans le souci de « prendre soin » des sujets. Aux vues de nos résultats, ils seraient une aide affaiblie, voire privée, des moyens psychoaffectifs du développement : l'excitation de sentiments contradictoires comme procédé cathartique résolutoire.

QUESTION CRUCIALE

A partir de la présentation des résultats de cette recherche, nous souhaiterions orienter la discussion sur :

- la proposition théorique que le cadre méthodologique nous a permis d'avancer : L'activité transitionnelle comme objectivation d'un genre de relations humaines, moyen de développement de son rapport au monde.
- les conditions cliniques et effets de la mobilisation de ces activités transitionnelles dans l'accompagnement à la reconversion professionnelle.

3^{ème} SESSION Jeunes chercheurs

« Santé et sécurité au travail »

NGUEUTSA Robert – Grenoble

NTSAME SIMA Murielle – Lille

NGOULOU-KOBI Mick Sédric – Amiens

COORDONNEES

Nom et Prénom : NGUEUTSA Robert

Laboratoire Interuniversitaire de Psychologie/Personnalité, Cognition et Changement Social (LIP/P2CS), Université Pierre Mendès-France, Grenoble 2.

Directeur de recherche : KOUABENAN Dongo Rémi

Courriel : robert.ngueutsa@upmf-grenoble.fr; ngueutsa@yahoo.fr

THEME GENERAL

Croyances et comportements de sécurité des usagers et agents du trafic routier : une étude des perceptions et de l'explication naïve des accidents de la route au Cameroun.

PROJET DE COMMUNICATION

La perception des risques médiatise l'effet des croyances sur les comportements de sécurité.

Introduction : D'ici 2020, les accidents de la route devraient représenter la troisième principale cause mondiale de maladies et traumatismes (OMS, 2004). L'ampleur des dégâts que ce phénomène engendre sur les plans humain, social, économique et psychologique est énorme : 85% de l'ensemble des décès enregistrés dans les pays à revenus intermédiaires et faibles sont dus aux accidents de la circulation qui leur coûtent chaque année 65 milliards de dollars, c'est-à-dire plus qu'ils ne reçoivent au titre de l'aide au développement (OMS, 2004). Aujourd'hui l'accident routier est au centre de plusieurs études qui tentent de démêler les processus psychologiques et les facteurs explicatifs de l'attitude des usagers de la route confrontés aux situations à risque. On peut citer par exemple l'étude sur l'utilisation de l'argument « réduire la pollution de l'air » pour convaincre les conducteurs à respecter les limitations de vitesse (Delhomme et al., 2010) ; l'étude sur l'engagement à respecter les limitations de vitesse chez les automobilistes infractionnistes (Delhomme et al., 2008) ; l'étude sur la perception des risques en situation d'incendie dans un tunnel (Gandit et al., 2009). Toutes ces études ou presque, s'appuient sur des modèles de comportements de sécurité fondés sur la perception du risque et pointant les croyances comme un facteur explicatif central. Pourtant, très peu d'études spécifient la nature de ces croyances et expliquent comment elles influencent les comportements de sécurité. Quelques études ont le mérite d'étudier l'effet des croyances fatalistes aussi bien sur la perception du risque, sur les attributions causales que sur la prise de risque (Kouabenan, 1998, 2007 ; Peltzer et Renner, 2003). Or les croyances fatalistes ne sont qu'une dimension des croyances qui se déclinent aussi en croyances de contrôle, croyances culturelles et croyances religieuses. Ces trois derniers types de croyances très peu étudiés présentent aujourd'hui un enjeu important dans la prévention des risques de travail en général en raison de l'internationalisation du travail et la délocalisation des entreprises (Kouabenan, 2009). Dans le cadre de notre thèse, nous avons réalisé plusieurs études traitant de l'impact des croyances sur les comportements de sécurité. Nous avons choisi de présenter cette étude qui a pour but d'évaluer le rôle des croyances sur la perception des risques et sur les comportements de sécurité des usagers de la route au Cameroun.

Hypothèses : Nous faisons l'hypothèse que la perception des risques médiatise l'effet des croyances sur les comportements de sécurité. Comme attesté dans la littérature, on s'attend à ce que les usagers de la route qui ont des croyances fatalistes fortes aient une faible perception des risques et présentent peu de comportements sûrs (Kouabenan, 1998). En se basant sur les travaux de Causse, Delhomme & Kouabenan (2006), nous faisons ensuite l'hypothèse que les usagers de la route qui ont des croyances de contrôle fortes, perçoivent

faiblement le risque et présentent peu de comportements de sécurité. Par contre, nous estimons que les usagers de la route qui croient fortement aux activités culturelles portant sur la célébration et la protection de la vie ont un contrôle perçu élevé sur des événements de trafic à risque et présentent des comportements peu sûrs ; il en est de même pour ceux qui ont une tendance à adhérer aux croyances religieuses.

Méthodologie : L'étude est réalisée sur un échantillon de 525 usagers et agents du trafic routier à Yaoundé (Cameroun) recrutés par la méthode aléatoire de tout venant, avec un questionnaire de 36 questions comportant 13 échelles en 4 points du type Likert et 23 questions sur des variables sociodémographiques. Les échelles portent sur les croyances, sur la perception des risques et sur les comportements de sécurité. Les croyances se déclinent en croyances fatalistes (11 items, $\alpha=0,81$), en croyances de contrôle (risque perçu pour soi en tant que piéton ou passager (8 items, $\alpha=0,83$) - risque perçu pour soi en tant que conducteur (10 items $\alpha=0,90$) - risque perçu pour autrui en tant que piéton ou passager (8 items, $\alpha=0,84$) - risque perçu pour autrui en tant que conducteur (10 items, $\alpha=0,89$)), en croyances culturelles (importance perçue des valeurs culturelles camerounaises (22 items, $\alpha=0,91$) - pratique perçue des activités exprimant des valeurs culturelles (22 items, $\alpha=0,89$) - honte ressentie lors de la pratique des activités exprimant des valeurs culturelles (24 items, $\alpha=0,93$)) et en croyances religieuses (14 items, $\alpha=0,89$). La perception des risques se décline en risque perçu pour des événements de trafic (39 items, $\alpha=0,92$), en fréquence perçue des événements risqués du trafic (41 items, $\alpha=0,96$) et en contrôle perçu sur les événements risqués du trafic (47 items, $\alpha=0,96$). Enfin, une échelle qui porte sur les comportements de sécurité (29 items, $\alpha=0,84$). Les données sont analysées avec la méthode du bootstrap de Preacher et Hayes (2004) qui teste la médiation en estimant directement l'intervalle de confiance de l'effet indirect de la VI sur la VD en passant par le médiateur. Si cet intervalle estimé avec 95% de confiance n'inclut pas zéro, alors le médiateur absorbe significativement une partie de l'effet de la VI sur la VD, sinon il n'y a pas de médiation.

Résultats :

1) Les croyances fatalistes fortes prédisent une perception faible du risque, $\beta = -.07$, $t(1, 521) = 5,63$, $p < .02$ et des comportements peu sûrs, $\beta = -.24$, $t(1, 520) = -7.33$, $p < .01$, pendant que le risque perçu faible prédit des comportements peu sûrs, $\beta = .38$, $t(1, 519) = 8.12$, $p < .01$. L'estimation de l'effet indirect des croyances fatalistes sur les comportements de sécurité est significatif, $IC = [-.0468 ; -.0062]$, $p < .05$, donc le risque perçu médiatise l'effet des croyances fatalistes sur les comportements de sécurité ; ce qui est conforme à notre hypothèse.

2) Les croyances de contrôle fortes prédisent une perception élevée du risque, $\beta = .08$, $t(1, 498) = 3.09$, $p < .01$ et des comportements sûrs, $\beta = .10$, $t(1, 498) = 3.35$, $p < .01$, pendant que la perception élevée du risque prédit des comportements sûrs, $\beta = .36$, $t(1, 498) = 7.57$, $p < .01$; ce qui est contraire au sens de notre hypothèse. Mais l'estimation de l'effet indirect des croyances de contrôle sur les comportements de sécurité est significatif, $IC = [.0112 ; .0528]$, $p < .05$, donc le risque perçu médiatise bien l'effet des croyances de contrôle sur les comportements de sécurité.

3) Les croyances culturelles fortes portant sur des activités exprimant la célébration et la protection de la vie prédisent un contrôle perçu élevé sur les événements risqués, $\beta = .13$, $t(1, 516) = 3.24$, $p < .01$ et des comportements peu sûrs, $\beta = -.14$, $t(1, 516) = -5.77$, $p < .01$, pendant que le contrôle perçu élevé sur les événements risqués prédit des comportements peu sûrs, $\beta = -.10$, $t(1, 516) = -3.83$, $p < .01$. En outre, l'estimation de l'effet indirecte des croyances culturelles portant sur des activités exprimant la célébration et la protection de la vie sur les comportements de sécurité est significative, $IC = [-.0312 ; -.0041]$, $p < .05$; ce

qui est conforme à notre hypothèse.

4) Les croyances religieuses fortes prédisent un contrôle perçu élevé sur les événements risqués, $\beta = .19$, $t(1, 515) = 4.61$, $p < .01$ et des comportements peu sûrs, $\beta = - .11$, $t(1, 516) = -4.32$, $p < .01$, pendant que le contrôle perçu élevé sur des événements risqués prédit des comportements peu sûrs, $\beta = - .10$, $t(1, 516) = - 3.63$, $p < .01$. En outre l'estimation indirecte de l'effet des croyances religieuses sur les comportements de sécurité est significative, $IC = [-.0397 ; -.0068]$, $p < .05$; ce qui est conforme nos attentes.

Discussion : Les résultats de cette étude montrent que la variation des croyances induit effectivement une variation significative des comportements de sécurité et dans aucun résultat la perception du risque n'a absorbé complètement l'effet des croyances sur les comportements de sécurité. Ceci montre non seulement la médiation partielle de la perception des risques sur le lien entre les croyances et les comportements de sécurité, mais aussi la puissance des croyances comme facteur explicatif des comportements de sécurité. Il semble qu'il est temps d'aborder les croyances, le plus souvent considérées comme un facteur en filigrane dans la perception des risques, en tant qu'objet d'étude spécifique qui peut permettre de mieux appréhender les comportements à risque, afin de pouvoir contribuer davantage à la conception des messages de prévention efficaces.

ETAT D'AVANCEMENT DE VOTRE ETUDE

Phase finale

COLLABORATION OU AIDE ATTENDUE LORS DU COLLOQUE

QUESTION CRUCIALE

Des messages de prévention centrés sur les croyances peuvent-ils mieux susciter l'adhésion des usagers de la route et induire chez eux l'adoption des comportements sûrs?

COORDONNEES

Nom et Prénom : NTSAME SIMA Murielle

Equipe : PTO

Directeur de recherche : DESRUMAUX Pascale

Courriel : murielle.ntsamesima@etu.univ-lille3.fr**THEME GENERAL**

Santé psychologique au travail

PROJET DE COMMUNICATION**Motivation autodéterminée et santé psychologique au travail chez les enseignants****Introduction**

Dans le cadre des recherches sur la qualité de vie au travail, la santé mentale ou psychologique englobe à la fois les affects négatifs (anxiété et dépression) et les émotions positives (Diener, 1994). Les recherches en matière de santé au travail montrent que les conditions de vie autant que les modes d'organisation du travail constituent des sources de stress (Karasek, 1990 ; Demerouti, Bakker, Naichreiner et Schaufeli, 2000). La présente étude a pour objectif de mesurer de potentiels prédicteurs du bien-être et de la détresse psychologiques au travail. Le postulat de base s'inspire de la théorie de l'autodétermination orientée vers les sources motivationnelles (Decy & Ryan, 2000) et stipulant que la motivation intrinsèque est plus autodéterminée que la motivation extrinsèque. De plus, l'augmentation du degré d'autodétermination passe par la satisfaction des besoins de compétence, d'autonomie et d'affiliation sociale. L'hypothèse générale soutient que les demandes, les ressources et la justice organisationnelle influenceront la motivation au travail, qui médiatisera le lien entre ces variables et le bien-être vs détresse psychologiques.

Méthodologie

Les données ont été recueillies à partir d'un questionnaire soumis à 393 enseignants français du primaire et du secondaire. Le questionnaire validé (présentant des alphas allant de .81 à .95 selon les sous échelles (Boudrias, Savoie & Brunet, 2007)) a mesuré des facteurs organisationnels, des médiateurs et des indices de santé psychologique au travail. L'hypothèse générale a été testée à partir du modèle de médiation selon la méthode de Baron et Kenny (1986).

Résultats

Les demandes ($\beta = -.30$, $R^2_{ajusté} = .09$, $p < .05$), les ressources ($\beta = .25$, $R^2_{ajusté} = .06$, $p < .05$) et la justice ($\beta = .26$, $R^2_{ajusté} = .06$, $p < .05$) sont en liens significatifs avec le bien-être. La détresse, pour sa part, est corrélée significativement aux demandes ($\beta = .32$, $R^2_{ajusté} = .10$, $p < .05$), aux ressources ($\beta = -.28$, $R^2_{ajusté} = .07$, $p < .05$) et à la justice ($\beta = -.24$, $R^2_{ajusté} = .07$, $p < .05$). En contrôlant l'effet de la motivation au travail, ces relations demeurent significatives avec des indices inférieurs. Ainsi, la motivation au travail ne médiatise que partiellement l'effet de la justice et des ressources sur le bien-être et la détresse. Seules les demandes au travail ne sont pas associées à la motivation autodéterminée.

Concernant les régressions, les demandes ($\beta = -.30$, $R^2_{ajusté} = .17$, $p < .05$), les ressources ($\beta = .19$, $R^2_{ajusté} = .17$, $p < .05$) et la justice ($\beta = .14$, $R^2 = .17$, $p < .05$) prédisent le bien-être. En revanche la détresse n'est associée qu'aux demandes ($\beta = .32$, $R^2_{ajusté} = .19$, $p < .05$) et aux ressources ($\beta = -.24$, $R^2_{ajusté} = .19$, $p < .05$)

Discussion

Les demandes, les ressources et la justice organisationnelle ont un effet direct sur le bien-être et la détresse psychologiques. Ainsi, plus les facteurs organisationnels sont favorables aux enseignants, meilleur est leur bien-être. Dans le même temps, ils présentent un faible niveau de détresse psychologique.

L'influence directe des facteurs organisationnels montre la nécessité de leur prise en compte pour garantir un bon état de santé psychologique au travail. Ces résultats peuvent revêtir un caractère préventif de la qualité de vie au travail des enseignants. Pour cela, il est important de cibler et d'agir efficacement sur les facteurs organisationnels mis en exergue dans cette étude et favorables à la vie professionnelle et extra-professionnelle des enseignants dans le long terme.

ETAT D'AVANCEMENT DE VOTRE ETUDE

L'étude a été menée jusqu'à sa phase finale

COLLABORATION OU AIDE ATTENDUE LORS DU COLLOQUE**QUESTION CRUCIALE**

COORDONNEES**Nom et Prénom :** NGOULOU-KOBI Mick Sédric**Equipe :** Laboratoire de Psychologie Appliquée (LPA) - Universités d'Amiens et Reims**Directeur de recherche :** Pr Alain LANCRY**Courriel :** kobimike2003@yahoo.fr**THEME GENERAL**

Enjeux de la pénibilité et des RPS au travail : une étude systémique ancrée dans une démarche située

PROJET DE COMMUNICATION

Les mutations organisationnelles et technologiques que le monde du travail a connu depuis ces 30 dernières années ont occasionnées de nouvelles formes d'organisation de travail prônant, selon Shaijarernwana (2007), l'idéologie d'excellence qui repose sur le principe des 5 zéros : 0 délais, 0 stock, 0 panne, 0 défaut et 0 papier, le «juste à temps» et les nouvelles exigences en termes de qualité, des délais de production et de livraison, de personnalisation du produit, etc. ont favorisé l'accroissement d'un certain mal-être au travail se traduisant par la pénibilité et la survenue des risques psychosociaux (RPS). Dans cette optique Askenazy (2004) affirme que parallèlement à cette transformation du travail, la pénibilité et les problèmes de santé d'origine professionnelle se sont accentués dans tous les secteurs d'activité. Ces deux phénomènes constituent les maux qui minent le travail humain au siècle de l'innovation technologique. Les dégâts qu'ils occasionnent sont lourds aussi bien sur le plan humain, économique que social comme en témoigne le cas des suicides de France-Télécom en 2010.

Cependant, malgré leur médiatisation, la pénibilité et les RPS demeurent deux concepts complexes, définitionnellement instables et flous. En effet, la littérature montre que la pénibilité est un concept multidimensionnel et polysémique. Ainsi, pour certains, elle connote l'insatisfaction, l'iniquité et l'absence de contrôle de l'activité (SHARE, 2004⁴; Linhart & Hélarlot, 2008). Pour d'autres, elle signifie conditions de travail altérant la santé du salarié (Gollac et col, 2000; Héas, 2005; Blanchet et Débrand, 2006; Landré, 2008). Par ailleurs d'autres auteurs l'associent à tout ce qui fait référence au mal-être, au stress au travail, aux risques coronariens (Struillou, 2003; Lasfargues, 2005). Pour Remond (2003), la pénibilité serait le degré inverse d'adaptation d'une personne à sa fonction.

S'agissant des RPS, ils font référence à de nombreuses situations : stress, harcèlement moral, violence, souffrance, suicide, dépression, troubles musculo-squelettiques, etc. (Nasse et Légeron, 2008). Dans cette définition se trouve aussi bien inclus des risques psychiques que physiques. Pour le Ministère de l'économie et des finances (2011)⁵, les RPS renvoient à la probabilité de troubles (stress, mal-être, dépression) tant individuels que collectifs pouvant avoir pour origine l'environnement professionnel : organisation du travail, management, charge de travail, violences internes (verbales ou physiques, y compris les différentes formes de harcèlement) et externes (celles provenant des usagers par exemple).

La pénibilité et les RPS sont deux formes d'expression de la souffrance au travail qui peuvent être expliquées par certaines approches théoriques. Elles sont d'ordre biologistes (Selye, 1930), causalistes (Karasek et Theorell, 1990 et Siegrist, 1990), psychosociales (Lazarus et Folkman, 1984 et Neboit et Vezina, 2002), psychodynamique du travail (Dejours, 1993). Bien que majoritairement centrée sur le stress, chacune de ces approches apporte une particularité

⁴ Börsch-Supan et al., (2005). Health, Ageing and Retirement in Europe: first results from **SHARE**, Mannheim, Research Institute for the Economics of Ageing.

⁵ Ministères économique et financier - Mémento santé et sécurité au travail - 2011

nécessaire à l'appréhension de ces deux maux dans une perspective globale. Ainsi, l'apport de l'approche biologiste se situerait plutôt au niveau des réactions organiques, celles causalistes éclairent les contingences contextes, celles psychosociales et la psychodynamique mettent accent sur l'individu et ses représentations de son rapport au travail. Au-delà de ces grands axes d'analyses théoriques, cette étude reposera sur l'approche systémique et ergonomique du travail susceptible de prendre en compte aussi bien les contingences organisationnelles, environnementales qu'individuelles participant au processus de la perception et du vécu de la souffrance au travail.

Au vu de ce qui précède, cette étude cherche comment appréhender les enjeux de la pénibilité et des PRS à partir d'une approche globalisante lorsque les frontières entre ces deux maux demeurent à ce jour floues? Pour ce faire, il serait donc question de circonscrire les contours de chacune de ces deux variables par une proposition définitionnelle, d'analyser leurs interactions afin de comprendre leurs articulations et d'en dégager leurs impacts sur l'individu, l'organisation et sur la société tout entière. De fait, nous présumons que la pénibilité et les risques psychosociaux s'inscrivent dans un processus dynamique du continuum de la souffrance et de la santé au travail dont l'appréhension des enjeux passe par une circonscription de leurs frontières, par une analyse de leurs interactions et par la prise en compte de la variabilité individuelle et du sentiment d'être satisfait de son travail.

Par ailleurs, cette étude portera sur deux types de population. La première sera composée des salariés auprès de qui nous passerons un questionnaire de type likert nécessaire à l'analyse quantitative et entreprendrons une observation directe. La deuxième population sera composée des médecins du travail, des salariés et des auteurs travaillant sur la question de santé mentale au travail à qui nous ferons passer un entretien semi-directif. Cela implique donc deux démarches de recueil de données qui seront entreprises parallèlement ou successivement en fonction de la disponibilité des enquêtés ou du terrain d'enquête. Pour y parvenir, nous utiliserons les outils suivant : l'échelle de stress perçu réduite PSS 10 de Cohen et col. (1983), le Maslach Burn out Inventory de Maslach et Jackson (1986), la version française du Leyman Inventory Psychology Terror (Niethammer et col. 2006), le Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ). Par ailleurs, la pénibilité du travail sera évaluée à partir de l'échelle de pénibilité de Ngoulou-Kobi (version révisée 2011) et du guide d'entretien de pénibilité et de RPS que nous avons élaborés en 2009 dans le cadre de notre Master 2 Recherche. Nous aurons également recours à une fiche observation et à une fiche d'analyse de traces.

Bibliographie

- Askenazy P. (2004). Les désordres du travail. Enquête sur le nouveau productivisme. Seuil. 95
- Blanchet, D. et Debrand, T. (2006). Les différences d'attitudes nationales face à l'âge du départ en retraite. In Guillemard A.M. et Jolivet A. (eds). De l'emploi des seniors à la gestion des âges, Problèmes politiques et sociaux, n°924, pp73-5.
- Nasse, P. et Légeron, P., (2008). Rapport sur la détermination, la mesure et le suivi des risques psychosociaux au travail. Document du ministère du travail, des relations sociales et de la solidarité (France).
- Shaijarenwana P. (2007). Etudes exploratoires des effets bénéfiques de la méditation sur le stress professionnel : Enquête auprès des pratiquants bouddhistes zen en France. Thèse de Doctorat présentée et Soutenue à l'Université Louis Pasteur Strasbourg I sous la direction d'Alain Cantineau, Professeur des universités.
- Rémond C., (2003). La pénibilité du travail. Tiré de: www.conscience-politique.org
- Struillou Y., (2003). Pénibilité et retraite, Rapport remis au Conseil d'orientation des retraites.

ETAT D'AVANCEMENT DE VOTRE ETUDE

Phase de développement

COLLABORATION OU AIDE ATTENDUE LORS DU COLLOQUE

Je souhaiterais avoir une liste des contacts des chercheurs présent et non présent au colloque dont les axes de recherche tournent autour de la problématique de santé mentale au travail afin de solliciter leur collaboration en vue d'une participation future à mon questionnaire.

QUESTION CRUCIALE

Aspects Théoriques : la question de seuil de pénibilité : est-il possible d'envisager sa détermination ? Si non pourquoi ? Si oui quels sont des indicateurs?

Aspects méthodologiques : L'observation non-participative directe et l'analyse de traces seront-elles pertinentes à l'analyse du processus de pénibilité du travail?

4^{ème} SESSION Jeunes chercheurs

« Rapport au travail »

CASTEL Davy – Lille

LECARPENTIER Mariana – CNAM

PIQUES Marie – Toulouse

ROMAN-CALDERON Juan Pablo – Montpellier

COORDONNEES

Nom et Prénom : CASTEL Davy

Laboratoire PSITEC

Directeur de recherche : Pr. A. DURAND-DELVIGNE (co-directeur : Pr. C. LEMOINE, LPA)

Courriel : davy.castel@yahoo.fr / davy.castel@univ-lille3.fr**THEME GENERAL**

Satisfaction au travail : Comprendre, mesurer, prédire le point de vue de l'individu sur son travail

PROJET DE COMMUNICATION

En dépit de nombreuses recherches fructueuses, des approximations persistent dans la mesure et la compréhension des variations de la satisfaction au travail. Différentes méthodes de mesure de la satisfaction donnent en effet des résultats peu convergents. Quelles sont les origines de ces divergences ? Que nous apprennent-elles sur la validité des hypothèses implicitement formulées par chacun des outils sur les mécanismes de la satisfaction ? Les données recueillies auprès de 375 participants issus de cinq lieux de travail nous permettent de mettre en évidence les forces et faiblesses de différents outils de mesure, et, à travers elles, celles des modèles psychologiques et mathématiques – explicitement formulés ou non – sur lesquels reposent ces mesures. Nos données permettent ainsi de confirmer la non-équivalence entre mesure composite et mesure globale déjà identifiée par de précédentes études (Ironson & al, 1989). Cette non-équivalence pourrait être expliquée par certaines lacunes des mesures composites : manque d'exhaustivité, et absence de pondération des nombreux déterminants (Castel, Durand-Delvigne & Lemoine, 2011). Nous avons donc testé cette hypothèse en mettant au point une mesure composite permettant de répondre à ces critiques. Cependant, cette hypothèse n'est pas validée dans la mesure où ces modifications ne réduisent pas l'écart entre les deux types de mesure. L'idée même de mesurer la satisfaction globale à partir d'une combinaison des satisfactions relatives résiste difficilement à l'épreuve des faits. En effet, on observe d'importantes différences inter-individuelles dans la relation entre d'une part, la satisfaction procurée par les aspects du travail, et d'autre part la satisfaction exprimée vis-à-vis du travail dans son ensemble. Ces différences inter-individuelles n'autorisent pas à mesurer la satisfaction globale à partir des satisfactions relatives en utilisant un modèle mathématique qui s'appliquerait à tous les individus. Nos données nous permettent également d'interroger la capacité des mesures indirectes, basées sur la congruence entre attentes et perceptions du travail vécu, à prédire cette même satisfaction globale. Si les limites empiriques de ces mesures ont déjà été mises en évidence par d'autres chercheurs (Melchiori & Church, 1997), ces travaux ne permettaient pas d'identifier dans quelle mesure elles signifiaient une remise en cause au moins partielle du modèle théorique sous-jacent pourtant classiquement admis (où la satisfaction est considérée comme la résultante de la congruence entre ce qu'on attend de son travail et ce qu'on y trouve), ou dans quelle mesure ces limites étaient attribuables à des biais dans les modes d'opérationnalisation du modèle (sans que ce dernier ne soit lui-même à remettre en cause). L'association auprès des mêmes participants – à l'aide d'une procédure permettant cependant de favoriser l'indépendance des réponses – d'une mesure directe de satisfaction au travail, d'une mesure indirecte, et d'une mesure de congruence subjective nous a permis d'apporter une démonstration empirique forte du lien entre congruence entre attentes et vécu de travail et satisfaction ressentie tout en montrant que les mesures indirectes censées mesurer les attentes d'une part et les perceptions d'autre part ne mesuraient pas réellement ce qu'elles étaient censées mesurer et ne rendaient donc pas compte de la congruence attentes-vécu. Les causes de ces lacunes des mesures indirectes actuelles sont explicitées et des pistes sont formulées pour permettre la mise au point de véritables mesures

de congruence objective.

Castel, D., Durand-Delvigne, A. & Lemoine, C. (2011). Équivalence échelle composite – échelle globale dans la mesure de la satisfaction au travail. *Psychologie du Travail et des Organisations*, 17(1), 73-84.

Ironson, G. H., Smith, P. C., Brannick, M. T., Gibson, W. M. & Paul, K. B. (1989). Construction of a Job in General Scale: A comparison of global, composite and specific measures. *Journal of Applied Psychology*, 74(2), 193–200 .

Melchiori, L., G. & Church, A. T. (1997). Vocational needs and satisfaction of supported employees: The applicability of the theory of work adjustment. *Journal of Vocational Behavior*, 50, 401-417.

ETAT D'AVANCEMENT DE VOTRE ETUDE

Phase finale

COLLABORATION OU AIDE ATTENDUE LORS DU COLLOQUE

Recherche de collaboration sur ou autour de ce thème en vue de projets d'après-thèse, notamment avec des doctorants d'autres équipes. Autres axes de recherche connexes : adéquation individu – environnement ; création et mise à l'épreuve d'outils de mesure ; portées et limites des méthodologies de recherche en psychologie

QUESTION CRUCIALE

Cette communication sera l'une des dernières avant la soutenance : identifier les lacunes à résoudre d'ici là.

COORDONNEES

Nom et Prénom : LECARPENTIER Mariana

Equipe : Psychologie du travail et clinique de l'activité - CNAM

Directeur de recherche : PR. Dominique LHUILIER

Courriel : mlecarpentier@aol.com

THEME GENERAL

Transformations du travail à l'hôpital public et impact sur les métiers et les identités : processus de résistance, dynamique de subjectivation et de dégage ment

PROJET DE COMMUNICATION

Ce projet de thèse de doctorat s'inscrit dans la continuité des travaux réalisés depuis 2005 dans plusieurs hôpitaux publics de Paris et de la région parisienne, terrain sur lequel le chercheur est impliqué professionnellement et propose une approche clinique des transformations du travail dans les organisations hospitalières dont les contradictions traversent les individus.

La souffrance et les défenses, largement étudiées ne rendent pas compte complètement des processus de dégage ment, de riposte, de création et de subversion. L'exploration empirique des stratégies de dégage ment de la dépendance, de la relégation, de l'asservissement, proposée par ce projet de recherche permettrait de comprendre les processus de création en tant que forme de résistance (Lhuilier, 2010), ainsi que le rapport que la créativité entretient avec la destructivité, le rapport du négatif et de la création et l'accès à la subjectivité dans des espaces intermédiaires au sens de Winnicott (2004).

Ce projet de recherche propose d'analyser, dans un contexte de transformation du travail dans les organisations hospitalières et au Siège de l'Assistance Publique-Hôpitaux de Paris, des processus de résistance et de dégage ment du sujet social, les rapports dialectiques entre négation et création en tant que constitutifs de la limite, du dégage ment. (Lhuilier, 2002).

Selon l'hypothèse de cette recherche, pour faire face à la menace de disparition de certaines activités de soins moins valorisées par l'organisation hospitalière, la résistance créative permettrait aux professionnels de santé de se dégage r des exigences internes et externes contradictoires : anciennes exigences administratives et nouvelles exigences de rentabilité issues de la sphère marchande et des exigences propres à chaque individu. L'activité de soins de prise en charge des patients précaires pratiquée à la policlinique du secteur des urgences d'un grand centre hospitalier parisien, permet une forme de résistance créatrice à la menace de disparition de la pratique de la médecine générale dans un univers professionnel fortement spécialisé. L'activité médicale, d'accueil et de soins des patients démunis constituerait une activité non rentable, menacée de disparition, fondée sur d'adhésion des professionnels à des valeurs sociales de solidarité et de justice.

La résistance créatrice, concept proposé par cette recherche, serait un processus psycho social de dégage ment des contraintes contradictoires. La rencontre entre un contexte socio historique et une personnalité d'exception comportant les traces d'événements d'exception, permettrait un double étayage des ressources psychiques sur des valeurs sociales et des valeurs sociales sur l'économie psychique dans une dynamique qui donne la capacité de négation du donné, d'action et de création de « quelque chose qui n'existait pas encore » car « on ne peut pas vraiment créer qu'en niant le réel donné » (Lhuilier, 2009).

Le chercheur s'intéressera au travail sur le négatif psychosocial, aux activités dévaluées, qui constituent l'essentiel de la profession exercée dans cette policlinique, son rôle dans les

processus de résistance. Il s'attachera à saisir les enjeux du rapport de l'homme au Réel, à Soi et aux Autres et accordera une place importante à la nécessaire confrontation avec la réalité et à ce qui dans cette réalité se fait connaître par la résistance, à l'occasion de l'imprévu.

Le chercheur, en tant que membre des groupes sociaux qui vivent ces transformations et qui sont affectés par la menace permanente visant leur profession, leur carrière, est également impliqué dans ces conflits et idéologiquement engagé. Impliqué professionnellement, dans le monde du travail objet de sa recherche, le chercheur analysera son engagement et sa distanciation, sa posture de chercheur issu du terrain qu'il observe et explore. L'analyse de sa propre participation, de son engagement, qui conditionnent par ailleurs son intelligence des problèmes qu'il a à résoudre en sa qualité de scientifique sera intégrée au processus de compréhension au sens de Norbert Elias qui considère qu'« il est indispensable, pour comprendre le mode de fonctionnement des groupes humains, d'avoir accès aussi de l'intérieur à l'expérience que les hommes ont de leur propre groupe et des autres groupes ; or, on ne peut le savoir sans participation et engagement actifs » (Norbert Elias, 1993).

La recherche met en jeu la subjectivité du chercheur, celle des personnes auprès desquelles il intervient. La réintégration de l'observateur dans l'observation fait partie de la recherche.

Pour parvenir à un savoir « scientifique » dégagé des inévitables représentations et préjugés qui assaillent le chercheur en sciences sociales, l'implication, ce « désenchantement émotionnel » (Elias, 1983) comportera un travail personnel et une supervision pour tenter de comprendre, sinon de contrôler, les intrications entre sa propre subjectivité et le contexte au sein duquel il intervient.

ETAT D'AVANCEMENT DE VOTRE ETUDE

Phase de développement

COLLABORATION OU AIDE ATTENDUE LORS DU COLLOQUE

Je souhaiterais une aide méthodologique et ou technique pour le traitement des données empiriques et un échange avec des chercheurs qui travaillent sur les processus de transformation du travail et rapports subjectifs à ces transformations.

QUESTION CRUCIALE

L'assise théorique de la problématique des changements organisationnels et de l'impact sur les métiers et sur les subjectivités est une question dont l'enjeu me paraît très important pour comprendre comment ses transformations s'inscrivent dans une évolution plus globale de la société.

COORDONNEES

Nom et Prénom : PIQUES Marie

Equipe : « Psychologie Sociale, du Travail et des Organisations. Interdépendance des milieux de vie », Laboratoire Psychologie du Développement et Processus de Socialisation (PDPS) ; Université Toulouse II Le Mirail

Directeurs de recherche : R.DUPUY (PR), J-L. MEGEMONT (MCF)

Courriel : marie.piques@wanadoo.fr

THEME GENERAL

Analyse des conduites décisionnelles d'acteurs socio-économiques en matière de politiques de formation dans le domaine aéronautique midi-pyrénéen

PROJET DE COMMUNICATION

Comment décrire et expliquer les conduites décisionnelles des acteurs individuels et collectifs engagés dans la définition des politiques de formation professionnelle dans le champ aéronautique ? Quel rôle pouvons-nous attribuer aux significations intrinsèques et aux significations du travail des décideurs sur leurs stratégies de décision ?

Notre questionnement ainsi que le choix du secteur aéronautique comme terrain de recherche emblématique des évolutions contemporaines des environnements et conditions de travail découlent : de l'actualité des questions et résultats de recherche en économie et géographie politique au plan régional (Jalabert et Zuliani, 2009) ; de nos propres résultats en master professionnel et en master recherche (Akhamal et Piques, 2008 ; Piques, 2009) ; des travaux effectués dans le domaine par des membres de notre équipe (Mègemont et Baubion-Broye, 2001 ; Piris, 2006 ; Piris et Dupuy, 2007).

Notre recherche s'inscrit dans une approche systémique et constructiviste des activités (Hajjar et Baubion-Broye, 1998) et postule que les acteurs du secteur aéronautique sont actifs face aux changements car ils transforment leurs milieux de vie notamment en fonction : de leurs valeurs, intérêts, buts (Crozier et Friedberg, 1977 ; Grémion, 1979 ; Lemaite-Rozencwieg, 1986 ; Sfez, 1994...) ; des relations de pouvoir qui peuvent exister (Ruano-Borbalan et Choc, 2002 ; Livian, 1987 ; Mintzberg, 2003...), des compromis provisoires et situations de consensus qui émergent (Grofman et Feld, 1992 ; Kramer, Tenbrusel et Bazerman, 2009) ; des projets et programmes d'actions (Boutinet, 2004...) ; de la dimension collective (Clot, 1999 ; Davis, 1992) qui met en évidence des mécanismes de co-construction de sens et de décisions.

L'intérêt de notre étude est de comprendre les conduites décisionnelles au niveau inter-organisationnel et interinstitutionnel, qui, selon nous, se manifestent tout particulièrement dans un environnement socioprofessionnel dans lequel de multiples acteurs de terrain sont amenés à se positionner ensemble sur l'orientation des politiques de formation qu'ils ont en charge malgré des situations de confrontation de valeurs et d'objectifs inter-organisationnels/interinstitutionnels plus ou moins divergents.

Sur le plan théorique, nous avons pour visée de mettre à jour le rôle des dynamiques de décisions collectives dans des processus de co-construction des critères de référence de l'action. Au niveau applicatif, nous avons pour objectif de mieux comprendre les processus d'influence réciproque et les conditions de compromis de sens de ces divers acteurs dans leurs interactions, ce qui pourrait notamment permettre d'améliorer les procédures et les méthodologies de concertation.

La communication résumera, tout d'abord, les caractéristiques du contexte aéronautique, puis, soulignera l'intérêt de l'approche systémique et constructiviste à partir de laquelle nous traitons nos questions de recherche en présentant une synthèse des entretiens de pré-enquête réalisés auprès de différents acteurs du secteur aéronautique régional (7 personnes interrogées) qui rendent compte de récits relatifs à des décisions réelles antérieures. L'analyse de ces entretiens révèle que des dimensions psychosociales telles que les buts, situations de consensus, programmes d'actions,... rentrent en jeu

dans l'orientation des conduites de décisions collectives. Pour exemple, les formations seraient modifiées en raison de l'évolution de la technologie et des métiers ; des directives de l'Etat et/ou des besoins des entreprises. Les instances décisionnelles s'appuieraient principalement sur les avis des professionnels qui intègreraient les écoles aéronautiques à différents niveaux. Il existerait donc bien, comme l'avance Mintzberg (2003), des détenteurs d'influence internes mais aussi externes.

Sur le plan méthodologique, cette première étape de recherche nous a non seulement permis d'identifier différentes catégories d'acteurs influant sur les politiques de formation du secteur aéronautique mais aussi d'identifier certaines situations de décisions intéressantes à analyser pour comprendre les conduites décisionnelles dans le contexte d'étude qui nous préoccupe.

A l'heure actuelle, nous affinons le cadre théorique du dispositif d'observation de groupes de décisions (Paicheler, 1985 ; Drozda-Senkowska, 1995...) que nous souhaitons articuler à ces premières techniques de recueil de nos données. Nos questions, à l'adresse de nos pairs, rejoignent des débats en cours sur l'approche méthodologique des processus complexes en psychologie sociale (Masson et Michel-Guilhou, 2010...). Elles porteront tout particulièrement sur cet aspect de la recherche.

Références bibliographiques

- Akhamal, F. et Piques, M. (2008). *Construire ensemble, Anticiper et Agir : L'importance des représentations dans un projet commun d'une GPEC sur le territoire Pays Portes de Gascogne*. Mémoire de Master 2 Professionnel Non Publié. Université Toulouse II Le Mirail, Toulouse.
- Baubion-Broye, A. et Hajjar, V. (1998). Transitions psychosociales et activités de personnalisation. Dans A. Baubion-Broye. (dir.). *Evénements de vie, transitions et construction de la personne*. Toulouse. Erès.
- Boutinet, J-P. (2004). *Psychologie des conduites à projet*. Paris. PUF.
- Clot, Y. (1999). *La fonction psychologique du travail*. Paris. Presses Universitaires de France.
- Crozier, M. et Friedberg, E. (1977). *L'acteur et le système*. Paris. Le Seuil.
- Davis, J.H. (1992). *Some compelling intuitions about group consensus decisions, Theoretical research, and interpersonal aggregation phenomena: selected examples, 1950-1990*.
- Drozda-Senkowska, E. (Sous la direction). (1995). *Irrationalités collectives*. Lausanne (Switzerland) Paris. Delachaux et Niestlé S.A.
- Grémion, C. (1979). *Profession : décideurs ; Pouvoir des hauts fonctionnaires et réforme de l'Etat*. Bordas.
- Grofman, B. et Feld, S.L. (1992). Group Decision Making over multidimensional objects of choice, *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, Vol.52, 39-53.
- Jalabert, G. et Juliani, J-M. (2009). *Toulouse, l'avion et la ville*. Toulouse. Ed. Privat.
- Kramer, R. M., Tenbrunsel, A. E. et Bazerman, M. H. (2009). *Social Decision Making: Social Dilemmas, Social Values, and ethical Judgments*. New York, London.
- Lemaitre-Rozencweig, N. (1986). *Le jeu de la décision ; pouvoirs, cultures et stratégies dans l'entreprise*. Editions de l'Université de Bruxelles.
- Livian, Y-F. (1987). *Gérer le pouvoir dans les entreprises et dans les organisations. L'analyse des compétences politiques : connaissance de problème, applications pratiques (Séminaires)*. Issy-Les-Moulineaux : ESF.
- Masson, E. et Michel-Guilhou, E. (2010). *Les différentes facettes de l'objet en psychologie sociale. Le cabinet de curiosités*. Paris. L'Harmattan.
- Malrieu, Ph. (1998). La recherche des « vraies » valeurs. Dans J-M. Barbier, D. Galatamu. (dir.). *Action, affects et transformation de soi*. Paris. PUF.
- Mègmont, J-L et Baubion-Broye. (2001). Dynamiques identitaires et représentations de soi dans une phase de transition professionnelle et personnelle. *Transitions, vie professionnelle et vie personnelle*, 76, 2.
- Mintzberg, H. (2003). *Le pouvoir dans les organisations*. (P.Sager, trad.). Paris. Editions d'organisation. (Ouvrage original publié en 1983 sous le titre *Power in and out organizations. Etats-Unis*).
- Paicheler, G. (1985). *Psychologie des influences sociales : contraindre, convaincre, persuader*. Paris. Neuchâtel. Delachaux et Niestlé.

Piris, F. (2006). Composantes et dynamiques subjectives de la compétence. L'exemple des cadres de l'entreprise Turboméca. Thèse de Doctorat Nouveau Régime, Université Toulouse II Le Mirail, Toulouse.

Piris, F. et Dupuy, R. (2007). Mobilisation de ressources dans l'expression de la compétence en activité. Rôle des caractéristiques biographiques et positionnelles et du sens accordé au travail. Le cas des cadres de l'entreprise Turbomeca. Cahiers Internationaux de Psychologie Sociale, 74, 67-89.

Piques, M. (2009). *Rôle des représentations du travail dans l'orientation des stratégies de GPEC des acteurs socioéconomiques midi-pyrénéens. Le cas du secteur aéronautique*. Mémoire de Master 2 Recherche Non Publié. Université Toulouse II Le Mirail, Toulouse. France.

Ruano-Borbalan, J-C et Choc B. (2002). *Le pouvoir des rapports individuels aux relations internationales*. Auxerre. Sciences Humaines.

Sfez, L. (1994). *La décision*. Presses Universitaire de France, Que sais-je ?, 3^{ème} édition corrigée.

ETAT D'AVANCEMENT DE VOTRE ETUDE

Phase de développement

COLLABORATION OU AIDE ATTENDUE LORS DU COLLOQUE

- Echange sur le degré de pertinence des choix méthodologiques déjà opérés ;
- Identification d'outils et techniques spécifiques de recueil de données notamment en situation d'interactions groupales qui seraient complémentaires de ceux déjà utilisés et d'outils/techniques permettant aussi de saisir rétrospectivement des indicateurs relatifs aux processus décisionnels et aux indicateurs axiologiques,...;
- Information sur d'éventuels travaux en cours incontournables pour notre thème de recherche que nous n'aurions pas encore repérés.

QUESTION CRUCIALE

Confirmation des choix méthodologiques déjà opérés et étude des différentes options envisageables permettant de répondre à notre question de recherche.

COORDONNEES

Nom et Prénom : ROMAN-CALDERON Juan Pablo

Equipe : Laboratoire Epsilon – Dynamique du sujet dans ses rapports au travail et aux organisations

Directeur de recherche : Adalgisa BATTISTELLI

Courriel : juanpablo.romancalderon@univr.it

THEME GENERAL

Climat Ethique et ses effets dans les coopératives sociales

PROJET DE COMMUNICATION

Une entreprise sociale (SE, sigle anglo-saxon) peut être définie comme une organisation ayant à la fois une mission sociale et un but lucratif. Après plus d'une décennie les chercheurs se sont intéressés à ce type d'organisations (Défourny & Nyssens, 2008). Pourtant, il y a toujours un écart considérable entre pratiques managériales et recherche (Peattie Morley, 2008).

Du point de vue managérial, on a souligné que l'un des traits les plus importants des SE est précisément une forte motivation du personnel (Austin, Stevenson & Lees, 2000 ; Thompson, 2002). Si cela représente un avantage pour ce type d'entreprise, c'est aussi un défi. D'un coté, les rémunérations et les bénéfices offerts par les SE ne sont pas compétitifs si on les compare a ceux offerts sur le marché du travail (Austin et al. 2006). D'un autre coté, lorsqu'il s'agit d'équilibrer leur mission sociale et leurs pratiques commerciales, à l'intérieur des SE se produisent d'importantes tensions psychologiques (Peattie & Morley, 2008 ; Zahra, Gedajlovic, Neuborn & Shulman, 2007). Ces tensions se manifestent chez le personnel à travers des phénomènes comme la résistance, la peur d'oublier la mission sociale ou l'intentions de quitter l'organisation (Alter, 2007).

Le climat éthique (Victor & Cullen, 1988) semble spécialement utile pour étudier soit les tensions qui dérivent de l'existence d'objectifs apparemment contradictoires, soit d'autres phénomènes organisationnels associés. Le climat éthique a été étudié dans des organisations faisant partie des divers secteurs économiques et appartenant a différentes régions du monde. Au début le concept a été développé en étudiant des aspects corrélés aux entreprises privées d'origine américaine. Cependant, plusieurs auteurs autour du monde l'ont ensuite utilisé pour étudier quelques aspects des institutions publiques et des organisations à but non-lucratif (OBNL) (Laratta, 2009 ; Deshpande, 1996 ; Cruise-Malloy & Argawal, 2008).

Remarquons que le climat éthique est considéré comme un des facteurs qui prédisent à la satisfaction des employés et leur engagement envers l'organisation (Martin & Cullen, 2006). Aucune étude de cette nature n'a été réalisée dans les SE, c'est pourquoi nous proposons de réaliser une étude quantitative dans ce genre d'organisation. D'une part, nous sommes porté à penser que le type de climat éthique des SE est semblable à ce que l'on trouve dans les OBNL. D'autre part, nous pensons que son rôle prédicteur s'y vérifie. Après effectué une analyse bibliographique et avoir créé un modèle théorique où les différentes hypothèses ont été spécifiées, un questionnaire a été développé. Certaines des échelles utilisées au niveau international ont été reprises. Le traitement des données sera effectué grâce à la technique SEM (*Structural Equation Modeling*). Cette technique d'analyse de données est traditionnelle dans la recherche psychologique (MacMallum, Wegener, Uchino & Fabrigar, 1993 ; MacMallum, Roznowski & Necowitz, 1992). SEM offre la possibilité de tester simultanément

deux ou plusieurs interactions entre variables observables et variables latentes (non mesurées) (Shook, Ketchen, Hult & Kacmar, 2004).

ETAT D'AVANCEMENT DE VOTRE ETUDE

Phase de développement

COLLABORATION OU AIDE ATTENDUE LORS DU COLLOQUE

Recherche d'une collaboration pour repérer un échantillon français pour mener aussi une étude cross-culturel

QUESTION CRUCIALE

Spécifiquement l'applicabilité des questionnaires américains dans le contexte européen.

5^{ème} SESSION Jeunes chercheurs

« Technologies et innovation »

IANEVA Maria – Lyon

MONTANI Francesco – Montpellier

SBAI Naoil – Grenoble

COORDONNEES

Nom et Prénom : IANEVA Maria

Equipe : ICAR 1/ Département SES, Télécom ParisTech, Université Lumière Lyon 2

Directeur de recherche : Christian LICOPPE, Michèle GROSJEAN, Jacqueline

VACHERAND-REVEL

Courriel : Maria.Ianeva@univ-lyon2.fr

THEME GENERAL

Psychologie du Travail et des Organisations, Travail collaboratif, Centres d'appel

PROJET DE COMMUNICATION

Cette communication vise à présenter notre travail de thèse, afin de susciter une discussion à plusieurs niveaux : théorique, méthodologique et thématique. Dans ce qui suit nous allons brièvement évoquer notre problématique, l'organisation étudiée, la méthodologie mise en œuvre ainsi que les procédures d'analyse que nous avons choisies d'appliquer.

1. CONTEXTE ET PROBLEMATIQUE

Notre étude porte sur l'activité sociale d'une plate-forme téléphonique de santé, que nous allons appeler pour des raisons de confidentialité Santé Info. Cette plate-forme emploie une cinquantaine de salariés dont une équipe de dix-sept téléopérateurs et d'une dizaine d'opérateurs de saisie (pôle opérationnel), ainsi qu'une équipe de professionnels de santé (pôle métier). Elle a pour vocation d'informer et d'orienter les adhérents de trois mutuelles de santé dans les domaines dentaire, optique, sociale, médecine et audioprothèse. Au moment de l'étude, l'activité sociale de ce centre de contact venait de faire l'objet d'une importante réorganisation, qui s'est concrétisée par la création d'une sous équipe de télé opérateurs spécialisés. Dans ce contexte de changement organisationnel, nous nous sommes intéressé d'une part à la dynamique collective et la coopération des intervenants impliqués dans cette activité, d'autre part à leur activité interactionnelle (interactions de service, situations de communication collective, entretiens d'autoconfrontation).

Notre travail de thèse se propose d'étudier les formes de collaboration et de coordination des collectifs professionnels dans une plate-forme d'accueil téléphonique spécialisée. Nous nous intéressons à la manière dont les conseillers mobilisent diverses ressources informationnelles et dispositifs communicationnels (téléphoniques, informatiques, matérielles) pour répondre aux exigences de leur travail. Nous cherchons à montrer en quoi et comment la dynamique collective et la coopération des intervenants sont orientées en amont par les engagements de la plate-forme vis à vis de ses mandants, les trois mutuelles de santé.

2. MATERIEL ET METHODES

Le dispositif d'observation que nous avons mis en œuvre et plus largement notre démarche à forte orientation empirique se justifie par nos hypothèses théoriques et méthodologiques. Nous souhaitons aborder l'activité sociale de Santé Info dans une perspective située et distribuée. Ceci nous a conduit à opter pour une approche que l'on pourrait qualifier d'ethnographique, voir microethnographique des activités. Nous avons ainsi privilégié l'observation *in situ* de situations authentiques de travail, accordé une importance particulière à la division du travail organisant ces activités (Clot, 1999 ; Engeström, 2000) et aux dispositifs sociotechniques qui la sous-tendent (Kutti, 1996 ; Bowker & Leigh Star, 1997).

Pour la clarté de l'exposé, nous résumerons notre démarche d'investigation empirique en quatre étapes successives : a) les premiers contacts avec la plate-forme, la négociation des

conditions de réalisation de l'étude et des modalités de notre présence b) une période d'immersion et de familiarisation avec le terrain de recherche d'environ trois mois à raison de deux à trois demi-journées de présence par semaine, c) une phase de recueil systématique de données qui consistait à suivre et filmer des acteurs et des situations de communication collective, qui s'est étalée sur sept mois d) des autoconfrontations avec cinq professionnels de la plate-forme qui ont été, quant à elles, réalisées sur deux mois.

3. PROCEDURES D'ANALYSE

L'analyse des matériaux ainsi recueillis s'est déroulée comme suit : i) afin d'appréhender l'organisation sur le plan formel des règles, division du travail et des ressources mises à disposition des intervenants, l'analyse du contenu d'un corpus de documents internes à la plate-forme (offre de service, « manuel » de formation des télé conseillers, rapports d'activité, fiches de postes etc.), ainsi que celle de l'infrastructure technique utilisée (base de données adhérents et portail métier) ont été conduites ii) le fonctionnement de l'organisation a été abordé à travers des études de cas, ceci pour comprendre comment les acteurs contribuent au traitement d'une affaire sociale, quelles sont leurs ressources et contraintes iii) la construction et l'analyse conversationnelle d'un corpus d'interactions de service « problématiques » ; leur analyse permet de saisir l'organisation séquentielle et catégorielle des échanges, la construction dynamique des formats de participation et des catégories pertinentes pour les acteurs.

ETAT D'AVANCEMENT DE VOTRE ETUDE

Phase finale d'analyse et de rédaction

COLLABORATION OU AIDE ATTENDUE LORS DU COLLOQUE

Nous recherchons de l'aide sur des points : théorique (concept d'organisation, intérêt et limites de l'interdisciplinarité), méthodologique (pertinence du dispositif méthodologique mis en œuvre), analytiques (analyse de l'activité communicationnelle).

QUESTION CRUCIALE

Valorisation des résultats : comment valoriser les résultats de cette recherche ?

Opérationnalisation des théories de l'activité : dans quelle mesure la méthodologie mise en œuvre est-elle pertinente au vu des objectifs de l'étude ?

COORDONNEES

Nom et Prénom : MONTANI Francesco

Equipe : Laboratoire Epsilon – Dynamique des Capacités Humaines et des Conduites de Santé – Université Paul Valéry (Montpellier III)

Directeur de recherche : Prof. Adalgisa BATTISTELLI

Courriel : francesco.montani@univr.it

THEME GENERAL

Les objectifs d'innovation peuvent-ils amener le comportement innovatif au travail?

Evaluation d'un modèle motivationnel pour l'innovation

PROJET DE COMMUNICATION**Introduction**

Dans le contexte socio-économique actuel les changements constants du marché, le développement rapide de nouvelles technologies et la concurrence croissante imposent aux organisations de stimuler de nouvelles formes de comportement de travail dans le personnel. Parmi eux, le comportement innovatif, qui constitue une condition cruciale pour le succès, l'efficacité et la compétitivité des entreprises, représentent l'introduction volontaire et l'application d'idées, ainsi que des procédures ou de processus nouveaux et adéquats pour leur unité d'exécution, destinés à apporter des bénéfices significatifs à l'individu, au groupe, à l'organisation ou à la société entière (West & Farr, 1990). A ce propos, une question principale qui caractérise la recherche psychologique sur l'innovation est l'identification des déterminants motivationnels du comportement innovatif. Plusieurs chercheurs ont effectivement montré, sur la base de la théorie de l'évaluation cognitive (Deci & Ryan, 1985), l'influence significative de la motivation intrinsèque sur la performance créative et innovante au travail (par exemple, Amabile, 1996; Eisenberger & Rhoades, 2001 ; Baer et al., 2003). Pour le moment, la recherche n'a pas encore parfaitement analysé les processus motivationnels qui peuvent amener au comportement innovatif. Nous n'avons pas encore de connaissance sur ce type de procédé d'autorégulation qui peut expliquer l'influence des caractéristiques de l'environnement du travail et des facteurs individuels sur les résultats d'innovation. C'est pourquoi, sur la base de la théorie de l'autorégulation (Kanfer, 1990), l'objectif principal du présent projet est de vérifier le rôle des objectifs d'innovations dans le processus innovatif au travail, ici conçu comme un processus composé par quatre stades différents. Ces derniers sont situés dans deux systèmes généraux: la *génération des objectifs* (qui comprend les sous-processus de *projection* et *planification*), et l'*effort envers les objectifs* (qui comprend les sous-processus d'*exécution* et de *réflexion*). En adoptant une perspective interactionnelle, on considère l'influence unique de trois spécifiques antécédents sur le processus d'autorégulation : les caractéristiques perçues de l'environnement (la *conception du travail* et le *climat pour l'innovation*) ; les états motivationnels (l'*auto-efficacité*, l'*habilitation au travail*, et l'*orientation du rôle flexible*) ; l'*ajustement individu-organisation* sur les objectifs d'innovation. Par conséquent, nous formulons les hypothèses suivantes :

- H1 : Les caractéristiques de la conception du travail (autonomie du travail, variété de la tâche, et demandes au travail) influencent le processus de génération des objectifs. Plus particulièrement : H1a : L'autonomie du travail influence positivement le processus de projection ; H1b : La variété de la tâche influence positivement les processus de projection et de planification ; H1c : Les demandes au travail influencent négativement les processus de projection et planification.
- H2 : Le climat pour l'innovation influence positivement le processus de génération des objectifs.

- H3 : Les états motivationnels influencent positivement le processus de génération des objectifs. En particulier : H3a : L'auto-efficacité influence positivement les processus de projection et de planification ; H3b : L'habilitation au travail influence positivement les processus de projection et de planification ; H3c : L'orientation du rôle flexible influence positivement le processus de projection.
- H4 : L'ajustement individu-organisation sur les objectifs d'innovation influence positivement le processus de génération des objectifs.
- H5 : L'influence des caractéristiques perçues de l'environnement, des états motivationnels et de l'ajustement individu-organisation sur le processus d'effort envers les objectifs est médiée par les processus de génération des objectifs.

Résultats attendus et implications pratiques

Comme la phase de collecte des données n'a pas encore été achevée, il n'y a pas de résultats disponibles pour le moment. Cependant, il est prévu que les trois classes de facteurs considérées puissent exercer une influence unique sur les processus motivationnels. Il est également prévu que cette recherche puisse contribuer à la littérature actuelle en aidant à comprendre de manière plus approfondie le rôle que les objectifs d'innovation exercent sur la performance innovante des employées et à travers quels processus motivationnels d'autorégulation les antécédents contextuels et individuels favorisent la réalisation des objectifs et des résultats d'innovation au travail.

En ce qui concerne l'intérêt de cette recherche sur un plan professionnel, nous pouvons identifier au moins trois implications pratiques : l'actualisation de modèles de gestion basés sur la fixation des objectifs innovants ; le développement de programmes de formation visant à accroître les états psychologiques motivationnels ainsi que le climat innovant nécessaire pour favoriser la performance innovante et la réalisation des objectifs d'innovation ; la réorganisation des tâches de travail pour permettre aux travailleurs de poursuivre efficacement les objectifs innovants.

ETAT D'AVANCEMENT DE VOTRE ETUDE

Phase de développement

COLLABORATION OU AIDE ATTENDUE LORS DU DEBAT

QUESTION CRUCIALE

Comme il est prévu par la théorie de l'autorégulation que les processus motivationnel de génération des objectifs et d'effort envers les objectifs soient séquentiels, nous procéderons à une recherche longitudinale. C'est pourquoi je souhaiterais connaître des opinions sur les méthodes les plus appropriées pour analyser ce type de données. Pour cela nous pensons utiliser des Modèles d'Equations Structurelles (MES) pour les analyser, aussi bien pour vérifier de relations multi-niveaux entre les prédicteurs contextuels (le climat pour l'innovation est, en effet, conceptualisé au niveau de groupe) et les processus motivationnels individuels.

COORDONNEES

Nom et Prénom : SBAI Naoil

Equipe : Travail, Santé et Changement dans les Organisations (TSCO), Université Grenoble

Directeurs de recherche : Rémi KOUABENAN et Michel DUBOIS

Courriel : naoil.sbai@ixiade.com

THEME GENERAL

Influence des émotions spécifiques sur l'acceptabilité d'une innovation technologique (titre de la communication).

Le projet de communication proposé s'inscrit dans le cadre d'une thèse étudiant le rôle de l'émotion dans l'acceptabilité d'une innovation technologique.

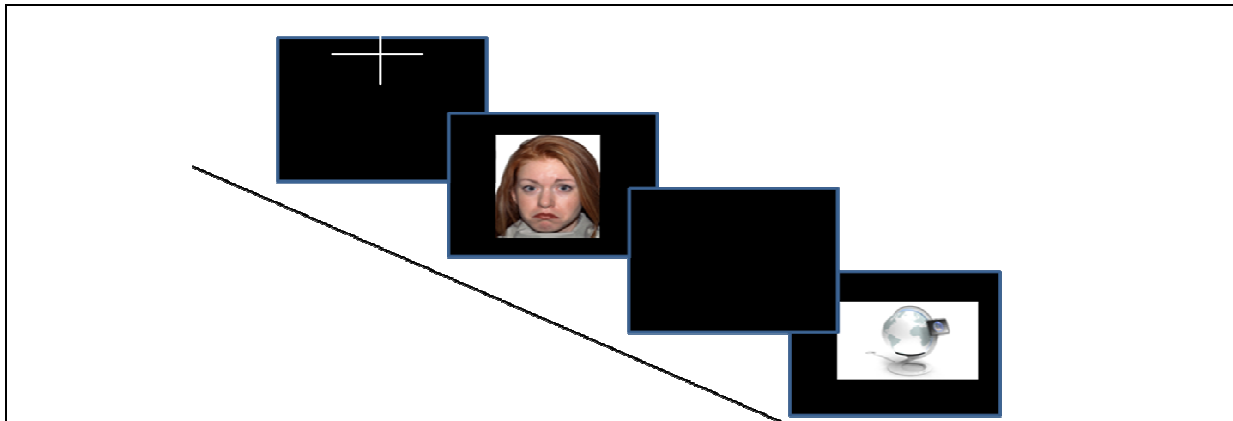
PROJET DE COMMUNICATION**Introduction**

Les émotions font partie intégrante de notre vie. Joie, tristesse, surprise, colère, peur, une grande variété d'émotions est expérimentée lors de nos interactions avec autrui et avec notre environnement. De manière générale, elles renvoient à des ressentis et/ou des expressions affectives intenses qui se produisent sous l'influence d'un événement déclencheur externe (stimuli nouveau) ou interne (souvenirs, pensées). De fait, les émotions sont présentes lors de nos interactions avec des objets techniques : joie de la découverte, fierté de posséder la dernière tablette tactile à la mode ou encore peur d'être envahi par la technologie. Mais quels rôles jouent les émotions dans l'acceptabilité d'une innovation technologique ? Si l'émotion est, depuis peu, prise en compte dans les approches de l'acceptabilité (Chandy et al., 2001; Wood & Moreau, 2006; Chaudhuri et al., 2001), elle est surtout étudiée en termes de valence (positive ou négative). Or la dimension de valence n'est pas toujours suffisante pour expliquer les comportements des utilisateurs (Amason, 1996 ; Janis, 1989 ; Priem & Price, 1991 ; Lerner & Keltner, 2000). Par exemple, deux émotions de valence identique telles que la peur et la colère peuvent avoir des effets différenciés sur le jugement et le choix des utilisateurs. En effet, les émotions sont associées à des patterns d'évaluations selon plusieurs dimensions cognitives (Smith et Ellsworth, 1985) : l'agréabilité, la certitude/incertitude, l'activité attentionnelle, le contrôle, l'effort anticipé, la responsabilité. L'objectif de la présente étude est, dès lors, de préciser le rôle de l'émotion dans l'intention d'usage d'une innovation technologique, au travers des dimensions d'agréabilité et de certitude. De fait, il s'agit de montrer l'intérêt d'intégrer la dimension de certitude-incertitude dans l'évaluation d'un objet technique (mettre un auteur)

Méthodologie et Hypothèses

Nous proposons d'étudier le rôle de quatre émotions spécifiques (la joie, la surprise, la peur et la colère) sur l'intention d'usage d'une innovation technologique. Pour cela, une méthode d'amorce affective est utilisée (Borscheid, Ellersten, Marcus & Nelson, 2002). Nous proposons de réaliser cette étude sur population de 100 étudiants.

L'innovation technologique testée dans cette étude est un globe terrestre numérique⁶. Nous proposons de tester deux usages différents de cette innovation : un usage hédonique (voyage) et un usage utilitaire (scolaire). En effet, l'émotion est essentiellement considérée comme source d'information lors de l'évaluation de stimuli hédonique (Schwarz & Clore, 1983, 2003).



Après l'amorçage affectif, une description de l'innovation technologique est présentée à l'utilisateur. Celui-ci doit ensuite indiquer sur une échelle en 7 points son intention d'utiliser l'innovation en question. Le temps de réponse des utilisateurs est également mesuré. Les hypothèses de l'étude sont les suivantes :

↪ Effet de la dimension de valence de l'émotion : nous nous attendons à ce que les utilisateurs amorcés avec des émotions positives (joie et surprise) indiquent une intention plus importante d'utiliser l'innovation technologique que les utilisateurs amorcés avec des émotions négatives (peur et colère).

↪ Effet de la dimension de certitude de l'émotion: nous nous attendons à ce que le temps de réponse utilisateurs amorcés avec les émotions de surprise et de peur (associées à la dimension d'incertitude) soit plus important que celui des utilisateurs amorcés avec les émotions de joie et de colère (associées à la dimension de certitude).

ETAT D'AVANCEMENT DE VOTRE ETUDE

Phase initiale de l'étude. Le planning de l'étude est présenté ci-dessous :

- du 21 février au 25 février : réalisation des pré-tests (compréhension des procédures par les participants)
- du 28 février au 4 mars : ajustement du protocole en fonction des résultats des pré-tests
- du 7 mars au 31 mars : réalisation des tests
- du 1 avril au 15 avril : analyse des résultats
- Fin avril & Mai : rédaction et discussion de l'étude

COLLABORATION OU AIDE ATTENDUE LORS DU COLLOQUE

Ce colloque est l'opportunité pour moi d'échanger avec d'autres chercheurs juniors et seniors sur ma thématique de recherche. Les questions et remarques de ceux-ci vont me permettre de réfléchir à des pistes pour intégrer l'émotion dans le processus de conception d'une innovation technologique. Je souhaite tout particulièrement à travers ma participation à ce colloque discuter des pistes d'application et des différentes limites méthodologiques de cette étude.

QUESTION CRUCIALE

La discussion sera orientée sur des aspects méthodologiques (pertinence d'une procédure d'amorçage) et sur les applications possibles de cette étude (quels impacts en termes d'application ? et comment intégrer ces dimensions dans la conception de produit innovant ?)