

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

Bordeaux, 8 et 9 Juin 2017

Recueil des résumés

Ce Junior Colloque a été organisé avec le soutien du Laboratoire de Psychologie EA4139 et de la Faculté de Psychologie de l'Université de Bordeaux

7ème Junior Colloque du Réseau de Recherches en Psychologie du travail et des Organisations

Bordeaux, 8 et 9 juin 2017

**Université de Bordeaux - Site Victoire
3ter Place de la Victoire, 33076 Bordeaux**

Le réseau de recherches en

Psychologie du Travail et des Organisations

Le réseau des équipes de recherches en psychologie du travail et des organisations comprend 16 équipes. Ses objectifs sont d'échanger et travailler sur des problématiques communes, de diffuser des productions et surtout de former à la recherche des doctorants et chercheurs qui développeront et assureront la solidité du réseau pour les prochaines années.

Ce réseau, constitué en 1997 à l'initiative de Madame la Professeure Claude Lévy-Leboyer, a été expertisé par l'European Network of Organizational Psychology (ENOP). Dirk Steiner, Professeur à l'Université Nice-Sophia Antipolis, a été le responsable du juin 2008 au juin 2015. Depuis le 2015 le responsable est Marc-Eric BOBILLIER CHAUMON (Université de Lyon 2).

Les équipes qui constituent le réseau RPTO sont les suivantes :

- Université Aix-Marseille (LPS, EA 849) : équipe « Psychologie sociale du travail et des organisations » (resp. Marina Burakova)
- Université Amiens (EA 7273) : Centre de Recherche en Psychologie : cognition, psychisme et organisations (resp. Gérard Valléry)
- CNAM (CRTD, EA 4132) :
 - o équipe « Psychologie de l'orientation » (resp. Jean-Luc Bernaud)
 - o équipe « Psychologie du travail et clinique de l'activité » (resp. Yves Clot) et
- Université de Bordeaux (EA 4139) : équipe PTO (resp. Adalgisa Battistelli)
- Université de Grenoble 2 (LIP/PC2S, EA 4145) : équipe TSCO (resp. Rémi Kouabenan)
- Université de Lille 3 (PSITEC, EA 4072) : équipe « Rapports sociaux et organisations » (resp. Pascale Desrumaux)
- Université de Lyon (GRePS EA 4163) : Equipe Psychologie du Travail (resp. Philippe Sarnin)
- Université de Lorraine :
 - o (PERSEUS, EA 7312) : équipe PTO (resp. Eric Brangier)
- Université de Montpellier Paul Valéry (EPSYLON, EA 4556) : équipe PTO (resp. Daniel Gilibert)
- Université de Nancy (EA 4432) : équipe évaluation et communications dans le travail (resp. Valérie Saint-Dizier)
- Université de Nice-Sophia Antipolis (LAPCOS, EA 7278) : équipe PTO (resp. Dirk

Steiner)

- Université Paris Ouest-Nanterre La Défense et Université Paris 8 (LAPPS, EA 4386) : équipe TE2O (resp. Anne-Marie Vonthron)
- Université 8 et 10 (EA 4386)
- Université de Picardie-Jules Verne (CRPCPO, EA 7273) : équipe PTO (resp. Gérard Valléry)
- Université de Rouen (PSY-NCA, EA 4306) : équipe ACTION (resp. Arnaud Villieux)
- Université de Toulouse Le Mirail (PDPS, EA 1697) : équipe PSTO (resp. Sandrine Croity-Belz)

Chaque équipe a la possibilité de proposer la candidature de 2 ou 3 doctorant.e.s, ou jeunes chercheurs à la manifestation. Les membres « seniors » du réseau participent au junior colloque, expertisent les projets de communication et commentent et guident les jeunes chercheurs dans leurs travaux.

Ce 7^e Junior Colloque (après Toulouse en 2002, Amiens en 2005, Nice en 2009, Rouen en 2011, Montpellier en 2013 et Lyon en 2015) doit permettre aux jeunes chercheurs et doctorants, membres des laboratoires du réseau, d'échanger sur leurs travaux, de confronter les points de vue théoriques, les méthodes et de favoriser l'interconnaissance entre « juniors » et « seniors ».

Comité organisation :

Adalgisa BATTISTELLI : PH. 05 57 57 19 27

Sonia LABERON

Vincent ANGEL

Jacques POUYAUD

Avec la contribution des doctorants et jeunes chercheurs : Claire ALLAIN, Guillaume DEPREZ, Richard DJAMA, Charlène NGUEMBI, Lucie PIERRE, Laure VALENTIN, Jorge VELILLA-GUARDELA.

Comité scientifique (expertises des projets de communication)

- ALMUDEVER Brigitte (PU Toulouse)
- ANGEL Vincent (MC Bordeaux)
- BATTISTELLI Adalgisa (PU Bordeaux)
- BERNAUD Jean-Luc (PU CNAM)
- BERTOLINO Marilena (MC Nice)
- BOBILLIER CHAUMON Marc-Éric (PU Lyon)
- BURAKOVA Marina (MC Aix-Marseille)
- CASTEL Davy (MC Amiens)
- CROITY-BELZ (PU Toulouse)
- CUVILLIER Bruno (MC Lyon)
- DEMARQUE Christophe (MC Toulouse)
- DESRUMAUX Pascale (PU Lille)
- GUILBERT Laure (MC Montpellier)
- KOUABENAN Rémi (PU Grenoble)
- KOSTULSKI Katia (PU CNAM)
- LABERON Sonia (MC Bordeaux)
- LAGABRIELLE Christine (PU Toulouse)
- LE BLANC Alexis (PU Toulouse)
- POUYAUD Jacques (MC Bordeaux)
- SARNIN Philippe (PU Lyon)
- SAUVEZON Cécile (MC Montpellier)
- STEINER Dirk (PU Nice)
- TISSERANT Pascal (Lorraine)
- VALLERY Gérard (PU Lorraine)
- VONTHRON (PU Paris X)
- VAYRE Emilie (MC Paris X)

PROGRAMME

Jeudi 8 juin - 8h30-9h00 Accueil

9h00 - 10h30 - Session : Bien-être, santé, QVT, changements 1
Soufian Azouaghe (Grenoble) - <i>Santé psychologique au travail</i> Jean Sebastien Colombani (Lyon) - <i>Activité managériale et prévention des risques psychosociaux au sein de la Police nationale</i> Eric Dose (Lille) - <i>Les psychologues de l'accompagnement professionnel se sentent-ils bien au travail ? Quels effets de facteurs individuels, sociaux et organisationnels sur le bien-être psychologique au travail ?</i>
<i>Pause (15min)</i>
10h45 - 12h15 - Session : Bien-être, santé, QVT, changements 2
Julie Jovenin (Rouen) - <i>Epanouissement psychologique professionnel : conceptualisation de ce construit, analyse des déterminants personnels et organisationnels</i> Margaux Vignet (Lyon) - <i>Comprendre l'absentéisme différencié des femmes et des hommes réalisant le métier de facteur et factrice</i> Lucie Pierre (Bordeaux) - <i>Antécédents et effets de la proactivité sur la promotion de la qualité de vie au travail et de l'efficience des cadres hospitaliers</i>
<i>Pause déjeuner 12h30-14h00 – Food and the Game - 17 Rue Élie Gintrac</i>
14h00 - 15h00 - Session : Bien-être, santé, QVT, changements 3
Clémence Lebre (Lorraine) - <i>Le Modèle d'Acculturation de Fusion Organisationnelle (MAFO) : proposition d'analyse psycho-sociale des fusions et restructurations dans les organisations</i> Claire Allain (Bordeaux) - <i>Les espaces de travail</i>
<i>Pause (15min)</i>
15h15 - 16h45 - Session : Rapport au travail
Rossitza Kaltcheva (Cnam) - <i>Les voies de transformation du dialogue professionnel</i> Manuela Mindzie Mi-Nzue (Montpellier) - <i>Modèle relationnel de la santé psychologique au travail du personnel soignant et rôle du sentiment de reconnaissance au travail</i> Amélie Sandoval (Cnam) - <i>Processus d'engagement et de désengagement au travail</i>
16h45 - 18h15 - Réunion Senior et Réunion junior
20h-23h - Diner au restaurant CAFE DU PORT - 1-2 Quai Deschamps

PROGRAMME

Vendredi 9 juin

9h00 - 10h30 - Session : Carrières 1
Mathilde Baude (Cnam) - <i>Rôle des interactions communautaires, mécanisme d'appropriation du sens pour la construction de son parcours professionnel et de sa vie</i> Calvayrac Adeline (Toulouse) - <i>La construction des perspectives temporelles des personnes en situation de précarité d'emploi : Approche psychosociale</i> Siaka Sanou (Cnam) - <i>Construction de carrières et représentations d'avenir professionnelles des doctorants</i>
<i>Pause (15min)</i>
10h45 - 11h45 - Session : Carrières 2
Marianna Giunchi (Paris X) - <i>l'Insécurité de l'Emploi perçue, ses conséquences sur la santé et sur les trajectoires de vie des travailleurs</i> Sophie Thibauville (Amiens) - <i>Emotions et transitions professionnelles</i>
<i>Pause déjeuner 12h00-13h30 - Food and the Game - 17 Rue Élie Gintrac</i>
13h30 - 14h30 - Session : Recrutement, socialisation
Tania Ocana (Nice) - <i>Formation des perceptions de justice et processus d'attribution à la discrimination dans le contexte du recrutement : le cas des questions inappropriées.</i> Poyraz Sahin (Nanterre) - <i>Stratégies identitaires de jeunes LGB (lesbiens, gays et bisexuels) nouvellement recrutés en lien avec la discrimination perçue</i>
14h30 - 16h30 - Session : Activités collectives / Nouvelles technologies
Irène Poidi (Lyon) - <i>Processus d'innovation dans l'entrepreneuriat : la place des artefacts dans l'activité collective</i> Jorge Velilla (Bordeaux) - <i>Le système de mémoire transactive comme médiateur entre le climat et l'innovation d'équipe.</i> Florence Cros (Lyon) - <i>Les conditions du développement de l'activité des salariés âgés lorsque celle-ci est médiatisée par les TIC</i> Dominique Salaun (Cnam) - <i>Les outils informatiques et leurs effets sur les milieux de travail, en tant qu'instruments psychologiques</i>

16h30 - 17h00 - Conclusion du colloque

**Résumés des propositions de communications des doctorant.e.s
par ordre de présentation**

Soufian Azouaghe.....

Jean Sebastien Colombani.....

Eric Dose.....

Julie Jovenin.....

Margaux Vignet.....

Lucie Pierre.....

Clémence Lebre.....

Claire Allain.....

Rossitza Kaltcheva.....

Manuela Mindzie Mi-Nzue.....

Amélie Sandoval.....

Mathilde Baudé.....

Adeline Calvayrac.....

Siaka Sanou.....

Marianna Giunchi.....

Sophie Thibauville.....

Tania Ocana.....

Poyraz Sahin.....

Irène Poidi.....

Jorge Velilla.....

Florence Cros.....

Dominique Salaun.....

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

Bordeaux, 8 et 9 Juin 2017

Recueil des résumés

A. COORDONNÉES

Nom et Prénom : AZOUAGHE Soufian

Équipe - laboratoire : Axe « Risque et Adaptation au Changement » - Laboratoire InterUniversitaire de Psychologie (PC2S).

Directeurs de recherche : Dongo Rémi Kouabenan/ Belhaj Abdelkarim

Adresse : Université de Grenoble 2 BP 47 - 38040 GRENOBLE Cedex 9 - FRANCE

Téléphone : (+337) 58 69 48 60 / (+33 4) 76 82 56 29

Courriel : soufian.soufian1@unive-grenoble-alpes

B. THÈME GENERAL OU DOMAINE DE RECHERCHE

Santé psychologique au travail

C. DEVELOPPEZ VOTRE PROJET DE COMMUNICATION

La santé psychologique au travail présente de plus en plus un intérêt croissant tant pour les dirigeants que pour les chercheurs en psychologie du travail compte tenu des effets néfastes des problèmes de santé sur l'équilibre personnel et la performance individuelle et collective. Plusieurs métiers sont confrontés à cette problématique, parmi lesquels le métier d'enseignant occupe une place de choix. Il s'agit en effet d'un métier qui se caractérise par de fortes contraintes professionnelles susceptibles de générer une profonde souffrance chez le personnel enseignant. Cependant, les enseignants ont accès à de nombreuses ressources (autonomie pédagogique, bonne ambiance au travail, utilité sociale du métier) qui leur permettent de mener à bien leur activité et de se sentir plus ou moins épanouis (Conseil Supérieur de l'Enseignement, 2008 ; Driouch, 2011). L'originalité de notre étude tient du fait qu'à notre connaissance, il y a peu ou pas d'études scientifiques qui traitent des conditions de travail des enseignants qui sont des employés comme les autres, et encore moins du rôle des ressources psychosociales sur la santé psychologique des enseignants dans un pays en voie de développement.

Dans cet ordre d'idées, le modèle « demandes-ressources au travail » de Bakker et Demerouti (2007) et le modèle prédictif de la santé psychologique au travail initié par Boudrias et al. (2011) suggèrent que, les ressources psychosociales pourraient avoir un effet bénéfique sur la santé des travailleurs. De même, Ntsame Sima (2012) constate que le soutien social est lié positivement au bien-être psychologique et à l'accomplissement personnel. En outre, le conseil supérieur de l'enseignement (2008) précise que l'autonomie et les marges de manoeuvre dont les enseignants marocains disposent est un motif majeur de satisfaction, et ce, plus dans le cycle primaire que le cycle du secondaire. Une autre étude de Hatier et al. (2015) montre que le climat de travail est corrélé positivement avec le bien-être et négativement avec la détresse psychologique au travail.

De cela, la présente communication a pour but de présenter une étude portant sur le rôle des ressources psychosociales à savoir le climat de travail, le soutien social et l'autonomie au travail sur le bien-être et la détresse psychologique au travail des enseignants du primaire et du secondaire marocains. Elle vise également à vérifier l'effet modérateur du milieu d'exercice et du cycle d'enseignement sur la relation entre ces ressources et la santé psychologique de ce groupe professionnel. Au-delà de cet objectif scientifique et académique, cette recherche se fixe un objectif pratique qui est de mettre à la disposition des responsables de l'Education Nationale des propositions et des pistes pour agir à la fois sur les conditions de travail et valoriser les ressources susceptibles de permettre aux enseignants marocains de se sentir bien dans leur travail, d'être épanouis, voire productifs.

L'étude est réalisée auprès d'un échantillon d'environ 300 enseignants du primaire et du secondaire marocains. Elle est menée au moyen d'un questionnaire composé de 5 échelles de mesure de type Likert. Le bien-être est évalué au moyen de 25 items de l'échelle de mesure des

manifestations de bien-être psychologique (Gilbert, Dagenais-Desmarais et Savoie, 2011). La deuxième mesure est l'échelle des manifestations de la détresse psychologique adaptée au milieu professionnel par Gilbert, Dagenais-Desmarais et Savoie (2011), qui contient 23 affirmations. Le climat de travail est mesuré par 19 énoncés inspirés des travaux de Roy (2009) et d'une étude exploratoire. L'autonomie au travail est testée par 11 items construits sur la base des travaux de Karasek (1979) et d'une étude exploratoire. Le soutien social est évalué à partir de 23 affirmations élaborées sur la base d'une étude exploratoire, des travaux de Ntsame Sima (2012) et de Karasek (1979). Les résultats de l'étude seront présentés et discutés lors de la conférence.

Références bibliographiques :

Boudrias, J.-S., Desrumaux, P., Gaudreau, P., Nelson, K., Brunet, L., & Savoie, A. (2011). Modelling the experience of psychological health at work: The role of personal resources, social-organizational resources, and job demands. *International Journal of Stress Management*, 18(4), 372-395.

Gilbert, M.-H., Dagenais-Desmarais, V., & Savoie, A. (2011). Validation d'une mesure de santé psychologique au travail. *Revue Européenne de Psychologie Appliquée*, 61, 195-303.

D. ETAT D'AVANCEMENT DE VOTRE ETUDE

Phase de développement

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

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

F. QUESTION CRUCIALE

- Quelle est la meilleure méthode pour remplacer les valeurs manquantes d'un questionnaire ?
- Quand et sur quelle base peut-on garder ou éliminer un participant qui n'a pas répondu à plusieurs énoncés d'une échelle de mesure ?

A. COORDONNÉES

Nom et Prénom : COLOMBANI Jean-Sébastien

Équipe-laboratoire : Groupe de Recherche en Psychologie Sociale (EA 4163) - Lyon 2

Directeur de recherche : SARNIN Philippe

Adresse : 31 quai Jaÿr. 69009 Lyon.

Téléphone : 06.32.11.99.48

Courriel : jean-sebastien.colombani@univ-lyon2.fr

B. THÈME GENERAL OU DOMAINE DE RECHERCHE

Activité managériale et prévention des risques psychosociaux au sein de la Police nationale

C. DEVELOPPEZ VOTRE PROJET DE COMMUNICATION

1. Introduction

Ce projet de recherche est le fruit d'un partenariat original entre le laboratoire GRePS, le Centre de Recherche de l'École Nationale Supérieure de la Police et la Mutuelle Générale de la Police. Il vise à mieux comprendre les principaux facteurs de risque et le positionnement de l'encadrement managérial vis-à-vis de la prévention des risques psychosociaux afin d'optimiser la formation initiale et continue des cadres de l'institution policière (commissaires et officiers de police).

2. Cadre théorique

Dans la littérature scientifique internationale, la profession policière est régulièrement classée parmi les plus stressantes (Selye, 1978 ; Sigler et al., 1991 ; Johnson et al. 2005). La plupart des études identifient que les principaux facteurs de stress policier sont d'ordres organisationnel et managérial (Amaranto et al. 2003).

Les travaux en sociologie de la police (Monjardet, 1996 ; Loubel del Bayle, 2012) et en sociologie des organisations (Mintzberg, 1998) nous permettent d'identifier deux formes d'organisations et deux logiques distinctes au sein de l'institution policière française : une première logique politique descendante basée sur une organisation formelle de type mécaniste qui viserait à instrumentaliser la police pour protéger l'Etat et ses institutions. Une seconde logique professionnelle ascendante, basée sur l'organisation réelle, l'identité professionnelle et la syndicalisation, qui tendrait à « insulariser » la police, avec pour priorité d'asseoir l'autorité policière et protéger les citoyens par l'arrestation de criminels.

Nous posons ainsi comme hypothèses que les divergences entre ces logiques et formes d'organisations seraient à la base des principaux facteurs de risque identifiés chez les policiers dans la littérature française (INSERM, 2010, Guidou, 2012, Molines, 2014), en provoquant notamment une situation de « management empêché » chez l'encadrement (Detchessahar, 2014).

3. Méthodologie

Notre recherche s'intéresse donc à un objet complexe et possède une visée opérationnelle de transformation du terrain d'étude. Elle implique à ce titre une approche à la fois systémique, intégrative et multi-niveau (individu, groupe, organisation). C'est pourquoi nous avons fait le choix de réaliser une triangulation de méthodes qualitatives, dans une démarche de théorisation ancrée (Glaser & Strauss, 2010). Un premier recueil de données en commissariat (32 jours d'observation et 30 entretiens) a été complété par des données recueillies auprès de commissaires en formation (48 jours d'observation et 13 focus groups) et quatre années d'observation participante au sein de l'École Nationale Supérieure de la Police.

4. Résultats

Le croisement de ces différentes données qualitatives nous permet de confirmer la place prépondérante de l'organisation dans la prévention des risques psychosociaux.

Parmi les principaux facteurs de risque qui touchent les policiers, nous avons pu identifier que la perte de sens de l'activité, le manque de reconnaissance et le manque soutien interne étaient au cœur du « malaise policier ». De fortes attentes sont en effet dirigées vers l'encadrement qui, faute de moyens, ne parvient pas à pallier les lacunes de l'organisation. Dans ce contexte, les pratiques managériales qui se sont révélées être les plus opérantes agissent sur le sentiment de reconnaissance des policiers et du travail qu'ils réalisent quotidiennement.

Les commissaires de police se trouvent par ailleurs au cœur des tensions générées par les contradictions organisationnelles et les divergences de logiques. Eux-mêmes exposés à de nombreux facteurs de risque et en proie à de réelles difficultés de positionnement, ils se montrent particulièrement critiques vis-à-vis du mode de fonctionnement et de la politique de prévention des risques psychosociaux de l'institution policière. Redonner à l'encadrement policier de réels moyens de manager semble donc aujourd'hui nécessaire, aussi bien pour préserver la santé des policiers et de leur hiérarchie que pour améliorer le fonctionnement global de la Police nationale.

5. Discussion

Pour conclure, notre recherche met en exergue l'importance des dynamiques organisationnelles dans la prévention des risques psychosociaux. Agir sur les pratiques managériales constitue en ce sens une démarche utile mais insuffisante.

D. ETAT D'AVANCEMENT DE VOTRE ETUDE

Cette recherche, engagée depuis janvier 2013, est dans sa phase finale de rédaction. La soutenance de thèse est prévue dans le courant de l'année 2017.

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

Pas de collaboration ou d'aide attendue

F. QUESTION CRUCIALE

Notre principale question porte sur la pertinence de notre approche, à la jonction de courants théoriques aussi divers que la psychologie du travail, les sciences de gestion, la sociologie des organisations et la sociologie de la police. La discussion porterait ainsi sur les éventuels apports de cette ouverture, tant d'un point de vue scientifique que pratique.

A. COORDONNÉES

Nom et Prénom : DOSE Eric, PAST Lille3 et doctorant en PTO

Équipe - laboratoire : Laboratoire PSITEC EA4070

Directeurs de recherche : Pascale DESRUMAUX et Jean-Luc BERNAUD

Adresse : Université de Lille3, UFR de Psychologie, BP 60149, F-59650 Villeneuve d'Ascq

Téléphone : 06.10.98.30.42 - Courriels : eric.dose@univ-lille3.fr / eric.dose@outlook.com

B. THÈME GENERAL OU DOMAINE DE RECHERCHE

Domaine de recherche : Qualité de vie au Travail – Counseling

Titre du projet de communication : Les psychologues de l'accompagnement professionnel se sentent-ils bien au travail ? Quels effets de facteurs individuels, sociaux et organisationnels sur le bien-être psychologique au travail ?

Mots clefs : bien-être, soutien social, estime de soi, sentiment d'efficacité personnelle, satisfaction des besoins psychologiques.

C. DEVELOPPEZ VOTRE PROJET DE COMMUNICATION

Associé au domaine de la qualité de vie, le bien-être ne signifie pas uniquement l'absence de mal-être ou de maladie mais la présence d'indices positifs chez les travailleurs (Keyes, 2005 ; OMS, 1946). Le bien-être psychologique au travail (BEPT) se définit (Massé et al., 1998) par une relation positive et équilibrée avec son travail, les autres membres de l'organisation et soi-même, les interactions avec l'organisation (Dagenais-Desmarais, 2010), tout en étant motivé par le désir d'aller de l'avant. En effet, l'adéquation ou l'inadéquation entre l'individu et l'entreprise influencent notamment la satisfaction professionnelle et l'implication dans l'organisation (Coyle-Shapiro & Kessler, 2000). Le sentiment d'efficacité personnelle (SEP) (Bandura, 2002) influence le bien-être et la santé (Almeida, Carapato & Petot, 2004). Une estime de soi (EDS) positive favorise l'épanouissement et l'affirmation de sa personnalité (Lescarret et al., 1998), le bien-être individuel (Oyserman-et al., 2004). Par ailleurs, la théorie de l'auto-détermination (Deci & Ryan, 2000 ; Vansteenkiste & Ryan, 2013) repose sur la prémisse que les êtres humains sont proactifs et ont des besoins psychologiques d'autonomie (SBP-AUT) d'affiliation (SBP-AFF) et compétence (SBP-COM), qui doivent être comblés afin de vivre un bien-être psychologique (Brien et al., 2012). La satisfaction de ces trois besoins est positivement liée à divers indicateurs de bien-être psychologique (Baard, Deci, & Ryan, 2004 ; Van den Broeck, Vansteenkiste, De Witte, & Lens, 2008).

Notre recherche, sur la qualité de vie au travail dans le domaine de l'accompagnement professionnel et du counseling, étudie les liens entretenus par les inducteurs individuels, sociaux et organisationnels d'une part avec le BEPT et d'autre part avec les succès de carrière objectif et subjectif qui ne sont abordés simultanément en France. Pour cette étude, nous allons nous centrer spécifiquement le BEPT. De plus, un certain nombre d'études portent sur la posture professionnelle lors de l'accompagnement des bénéficiaires, les missions des psychologues du travail (Décaudin & Ghiglione, 2016) mais peu sur les professionnels eux-mêmes. Par ailleurs, cette étude alimente un questionnaire plus général soulevé par Di Fabio, Lemoine et Bernaud (2009) relatif aux praticiens du counseling : « alors que se multiplient les dispositifs d'accompagnement, il devient de plus en plus délicat de saisir l'identité de l'accompagnement, sa fonction exacte, ... ».

Pour expliquer le BEPT des psychologues de l'accompagnement professionnel composant une partie de notre échantillon, sont examinés les effets de facteurs individuels tels que le SEP, l'EDS, et de facteurs sociaux et organisationnels tels que le soutien des collègues (SCO), le

LMX, et le soutien organisationnel perçu (SOP) en prenant également en compte la SBP-AUT, SBP-AFF et SBP-COM.

Nous nous attendons à ce que le SEP (H1), l'EDS (H2), le SOP (H3), le LMX (H4) et le SCO (H5) influencent le BEPT. Eisenberger et Stinglhamber (2011) montrent que la satisfaction des besoins psychologiques médiatise partiellement le SOP et la satisfaction au travail ainsi que la réalisation de soi. De ce fait, une défaillance d'un de ces trois besoins de base peut amoindrir directement le bien-être. En considérant la SBP (Deci & Ryan, 2000, 2008 ; Vansteenkiste & Ryan, 2013) comme variable intermédiaire centrale, on suppose que la satisfaction des besoins psychologiques a un effet médiateur dans la relation entre les inducteurs individuels SEP (H6) (De Almeida Carapato, & Petot, 2004 ; Pourtois, & Demontry, 2004) et EDS (H7) (Bardou & Oubrayrie-Roussel, 2014, p.141), organisationnels et également sociaux SOP (H8) et LMX (H9), et SCO (H10) (Boudrias & al., 2013 ; Leroy-Frémont, Desrumaux, Moundjiegout, & Lapointe, 2014) avec le BEPT. De par la spécificité du counseling (Savickas, 2005) des psychologues du travail et une intervention essentiellement individuelle en général auprès des bénéficiaires, on s'attend à une influence plus forte des inducteurs individuels que psychosociaux sur la SBP (H11) ainsi que sur le BEPT (H12).

Le questionnaire, composé de 172 items, était auto-administré majoritairement par Internet. Les données ont été recueillies entre 2015 et 2016 auprès de 482 psychologues en France (68 hommes et 414 femmes, âge moyen de 39,48 ans ($SD = 10,98$) dont 84,65% travaillant dans une structure de conseil et 15,35% en entreprise, et ce avec un effectif hétérogène comprenant 12,01 années d'expérience professionnelle ($SD = 9,50$) et 7,3 années dans la même structure ($SD = 5,9$). Ils déclaraient être à temps plein pour 82,95% d'entre eux et à temps partiel pour 16,63%. Notre échantillon comprenait 59,62% de cadre, 10,67% d'assimilé cadre et 12,13% d'agent de maîtrise.

Les analyses de régressions multiples montrent, avec des coefficients de corrélations significatives au seuil $p < .01$, que le BEPT est positivement associé aux facteurs individuels tels que le SEP ($r = .45$) et l'EDS ($r = .45$) et aux facteurs organisationnels et sociaux avec le SOP ($r = .36$), le LMX ($r = .44$) et le SCO ($r = .35$), ce qui confirme nos hypothèses 1 à 5. Les analyses de médiation ont été conduites à partir de cinq prédicteurs différents correspondant au SEP, EDS, SOP, LMX et SCO en considérant individuellement les variables médiatrices SBP-AUT, SBP-AFF et SBP-COM. On constate que toutes les composantes de la SBP interviennent comme variables médiatrices significative à $p < .05$ dans la relation entre les inducteurs individuels, sociaux et organisationnels et le BEPT. On voit une influence plus conséquente des facteurs individuels par rapport aux inducteurs sociaux et organisationnels, au seuil $p < .001$, des trois SBP. A contrario de l'hypothèse 12, au seuil $p < .01$, on ne constate pas d'influence plus forte des facteurs individuels que ceux psychosociaux. En conclusion, les effets des facteurs individuels, sociaux et organisationnels des psychologues du travail sur le BEPT sont non seulement influencés directement par ces facteurs mais aussi grâce au rôle médiateur de la SBP.

Les limites de notre étude peuvent être liées à la variété des contextes d'interventions des psychologues du travail ainsi qu'au recours à des réponses auto-rapportées (questionnaire) qui peuvent avoir une incidence des inducteurs étudiés sur le BEPT. La proportion de femmes, plus élevée, incite à rester prudent quant à la généralisation des résultats, et même si en France, au regard de ce domaine, la fréquence des femmes reste représentative de l'échantillon.

A l'avenir, il serait intéressant auprès de la population des psychologues du travail d'analyser plus finement les types de contextes et de structures d'intervention afin d'apprécier davantage les facteurs influençant le BEPT. Par ailleurs dans le cadre du modèle global en cours, sur la qualité de vie au travail et le counseling, nous étudierons l'influence des effets de ces inducteurs sur le succès de carrière objectif et subjectif des psychologues du travail.

D. ETAT D'AVANCEMENT DE VOTRE ETUDE

Phase finale et traitements statistiques en cours.

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

F. QUESTION CRUCIALE

Est-ce que le succès de carrière et le bien-être psychologique au travail relèvent plutôt de facteurs individuels, psychosociaux ou organisationnels ?

A. COORDONNÉES

Nom et prénom : JOVENIN Julie

Equipe – laboratoire : Centre de Recherche des Fonctionnements et Dysfonctionnements Psychologique (CRFDP)

Directeur de recherche : Madame Yolande Govindama et Monsieur Arnaud Villieux

Adresse : U.F.R des Sciences de l'Homme et de la Société, Université de Rouen, Rue Lavoisier, 76821 Mont Saint Aignan Cedex

Téléphone : 06.86.20.52.32

Courriel : julie.jovenin@etu.univ-rouen.fr

B. THEME GENERAL OU DOMAINE DE RECHERCHE

Ma thèse s'inscrit dans le champ de la psychologie de la santé au travail. Le thème principal de cette recherche porte sur le bien-être au travail et plus particulièrement sur l'épanouissement psychologique professionnel : analyse des déterminants personnologiques et organisationnels, conceptualisation de ce construit.

C. DEVELOPPEZ VOTRE PROJET DE COMMUNICATION

Introduction. L'émergence de la psychologie positive démontre une volonté croissante de rassembler les deux approches prédominantes (bien-être psychologique versus bien-être subjectif) dans un modèle plus inclusif afin d'obtenir un indicateur prenant en compte différents aspects issus de ces deux approches (Biétry et Creusier 2013 ; Dagenais-Desmarais et Savoie, 2012).

Diener s'est ancré dans cette approche intégrative et a enrichi la conception du bien-être subjectif (Diener et al., 1984, 1999) en aboutissant au concept d'épanouissement psychologique (Diener et al., 2010). Cette conceptualisation se définit comme un état de santé mentale positive se référant globalement au sentiment de bien-être et comprenant le fonctionnement psychologique des individus (Dutton, Roberts et Bednar, 2010). L'épanouissement psychologique se compose de huit notions (Diener et al., 2010) : les relations sociales positives, l'engagement, le but, l'acceptation de soi, l'estime de soi, les compétences, l'optimisme et la contribution sociale.

Problématique. Encore peu d'outils spécifiques au monde du travail offrent une compréhension du fonctionnement positif des personnels et pourtant il existe une réelle demande de la part des entreprises (Desrumaux, 2010). Pour ces raisons et parce qu'à notre connaissance aucun instrument mesurant ce construit n'existe en langue française, il est apparu pertinent d'adapter au monde professionnel l'échelle d'épanouissement psychologique (EP) de Diener, Wirtz, Tov, Kim-Prieto et al., (2010), traduite et validée en français par Villieux, Sovet, Jung et Guilbert (2016). L'objectif de cette étude est de contextualiser un outil mesurant les huit notions (celles envisagées dans la conceptualisation de Diener et al. (2010) de l'épanouissement psychologique professionnel en langue française.

Résultats et discussion. Nous avons mené trois études visant à examiner les qualités psychométriques de l'échelle d'épanouissement psychologique professionnel (ÉPP). L'étude n°1 ($n = 225$ salariés) repose sur l'analyse descriptive et sur l'analyse en composante principale (ACP). L'étude n°2 ($n = 138$ salariés) interroge l'analyse factorielle confirmatoire (AFC) et la validité de construit. Ses premiers résultats montrent que l'ÉPP possède une cohérence interne satisfaisante et démontrent l'unidimensionnalité de l'échelle. La validité de la mesure est en partie vérifiée grâce à l'analyse de la validité convergente (construit utilisé : satisfaction de vie professionnelle (ESVP ; Fouquereau et Rioux, 2002) et grâce à la validité divergente (construit utilisé : épuisement professionnel (BMS-10 ; Lourel, Gueguen et, Mouda, 2007). Enfin, la

troisième étude ($n = 42$ salariés) s'intéresse à la stabilité temporelle de l'échelle qui semble satisfaisante ($r = .90$; $p < .001$). Cet outil, présente l'intérêt de permettre l'évaluation du niveau d'épanouissement psychologique de salariés et de repérer quels aspects de l'épanouissement nécessitent des interventions au sein de l'organisation. Enfin, cette échelle étant relativement courte, elle peut être utilisée avec d'autres questionnaires permettant d'approfondir et d'analyser les relations entre le bien-être au travail et d'autres construits psychologiques.

Références bibliographiques

- Biétry, F. et Creusier, J. (2013). Proposition d'une échelle de mesure positive du bien-être au travail (EPBET). *Revue de gestion des ressources humaines*, 87, 23-41.
- Dagenais-Desmarais, V. et Savoie, A. (2012). What is psychological well-being, really? A grassroots approach from organizational sciences. *Journal of happiness studies*, 14(4), 659-668.
- Desrumaux, P. (2010). Le travail, risque psychosocial ou facteur d'épanouissement ? : De la survie au bien-être. *Le Journal des psychologues*, 283 (10), 26-30.
- Diener, E. (1984). Subjective well-being. *Psychological Bulletin*, 95(3), 542-575.
- Diener, E., et Lucas, R.E. (1999). Personality and subjective well-being. In D. Kahnemann, E. Diener, et N. Schwarz (Eds.), *Well-being: The foundations of hedonic psychology* (pp. 213-229). New York: Russell Sage.
- Diener, E., Wirtz, D., Tov, W., Kim-Prieto, C., Choi, D., Oishi, S., et al. (2010). New well-being measures: Short scales to assess flourishing and positive and negative feelings. *Social Indicators Research*, 97(2), 143-156.
- Dutton, J.E., Roberts, L.M., & Bednar, J. (2010). Pathways for positive identity construction at work: four types of positive identity and the building of social resources. *Academy of Management Review*, 35(2), 265-293.
- Fouquereau, E. et Rioux, L. (2002). Elaboration de l'échelle de satisfaction de vie professionnelle (ESVP) en langue française : une démarche exploratoire. *Revue canadienne des sciences du comportement*, 34(3), 201-215.
- Lourel, M., Gueguen, N. et Mouda, F. (2007). L'évaluation du burnout de Pines : adaptation et validation en version française de l'instrument Burnout Measure Short version (BMS-10). *Pratiques psychologiques*, 13, 353-364.
- Villieux, A., Sovet, L., Jung, S.-C., et Guilbert, L. (2016). Psychological flourishing: Validation of the French version of the Flourishing Scale and exploration of its relationships with personality traits. *Personality and Individual Differences*, 88(1), 1-5.

D. ETAT D'AVANCEMENT DE VOTRE ETUDE

Actuellement, un article présentant les qualités psychométriques de l'échelle d'épanouissement psychologique professionnel est en cours de finalisation.

Deux communications ont été présentées entre 2015 et 2016 : Dans la mesure où des recherches montrent que la personnalité est le meilleur prédicteur du bien-être (Costa et McCrae, 1980 ; Steel, Schmidt et Schultz, 2008) et que l'épanouissement psychologique représente une nouvelle approche plus intégrative du bien-être, le but d'une précédente étude a été d'examiner le rôle prédicteur des traits de personnalité (inventaire HEXACO d'Ashton et Lee, 2004) sur l'épanouissement psychologique général et sur l'épanouissement psychologique contextualisé au monde du travail. Dans ces deux modèles, l'Extraversion apparaît comme le meilleur prédicteur (Jovenin, Villieux et Sovet, 2015).

Une seconde étude a testé le lien entre les dimensions et facettes de la personnalité, la satisfaction de vie professionnelle, l'épanouissement psychologique professionnel et le soutien organisationnel perçu. Des analyses de régression hiérarchique ont montré que les facettes de la personnalité permettent d'avoir une approche plus fine (comparativement aux traits de

personnalité) sur l'épanouissement psychologique général et professionnel. La facette Vivacité et Estime de soi (Extraversion) apparaissent comme de bons prédicteurs de l'épanouissement psychologique général. Tandis que le soutien organisationnel perçu apparaît comme meilleur prédicteur de l'épanouissement psychologique professionnel (Jovenin, Villieux et Sovet, 2016).

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

Ce colloque est l'occasion de présenter cette échelle basée sur une nouvelle conceptualisation du bien-être, de développer de nouvelles collaborations dans le champ de la psychologie de la santé au travail avec pour objectif de mieux identifier les déterminants de l'épanouissement psychologique au travail.

F. QUESTION CRUCIALE

Mes interrogations portent sur des aspects conceptuels et méthodologiques. Actuellement en première année de thèse, je m'interroge sur l'analyse de ses déterminants d'un point de vue organisationnel.

A. COORDONÉES

Nom et Prénom : Vignet Margaux

GRePS (Groupe de Recherche en Psychologie Sociale) EA 4163

Équipe – laboratoire :

Directeur de recherche : Philippe Sarnin

Adresse : Institut de Psychologie - Université Lyon 2 – Bâtiment L Centre

5 Avenue Pierre Mendès France – 69676 BRON

Téléphone : 0674941691

Courriel : margaux.vignet@gmail.com

B. THÈME GENERAL OU DOMAINE DE RECHERCHE

Comprendre l'absentéisme différencié des femmes et des hommes réalisant le métier de facteur et factrice

C. DEVELOPPEZ VOTRE PROJET DE COMMUNICATION

Notre travail de recherche a pour but de comprendre l'absentéisme différencié des femmes et des hommes réalisant le métier de facteur et factrice. Nous nous posons donc une question centrale, à savoir, comment un métier devenu progressivement mixte peut-il générer des inégalités de santé entre les femmes et les hommes en raison de son organisation du travail, de son évolution économique ainsi que de ses éléments relatifs au contexte psycho social ?

Considérant l'organisation de travail, le contexte socio-économique ainsi que le contexte psycho-social comme élément essentiel à la construction de la santé des femmes et des hommes au travail nous posons la problématique suivante : l'absentéisme différencié des femmes et des hommes est à priori la conséquence principale de certains aspects de l'organisation du travail non pensée suffisamment en amont prenant en compte toutes les caractéristiques des femmes et des hommes. Cependant, l'évolution économique de l'activité ainsi que le contexte psycho-social peuvent aussi être des éléments explicatifs de cet absentéisme.

Cette problématique nous a permis de construire notre modèle explicatif : notre clef d'entrée est l'absentéisme différencié des femmes et des hommes. Cet absentéisme est lié au fait que les effets du travail sur la santé sont différents pour les femmes et les hommes et ces effets sont différents parce que les conditions de travail sont différentes pour les femmes et les hommes. Les conditions de travail peuvent être différentes pour plusieurs raisons. Tout d'abord à cause d'une organisation du travail pensée sur des normes masculines en raison d'un héritage historique ce qui peut avoir des répercussions sur les horaires (Cunha, Santos, & Barros-Duarte, 2014, Fortino, 2014), la division du travail et la répartition des tâches (Maruani & Chantal, 1989, Vouillot, 2007, 2014; Messing et al., 1994 ; Fransson-Hall, Byström, & Kilbom, 1995) ainsi que sur la construction du matériel (Setvanson, Greenhorn, Bryant, Deakin, & Smith, 1996). Mais aussi à cause d'un contexte socio-économique qui renvoie à une évolution de l'activité (Davezies, 2004 ; Algava, 2014) et plus précisément à des réorganisations fréquentes, une baisse du nombre de courrier et une hausse de celui des colis ainsi que le développement de nouveaux services pour palier à cette baisse. Et enfin, à cause d'un contexte psychosocial : l'articulation des temps (Champagne, Pailhé & Solaz, 2015) peut être différente pour les femmes et les hommes et ils et elles n'ont pas forcément le même rapport au travail (Meda, Verdamin, 2013).

Cette problématique nous amène à nous poser plusieurs hypothèses. Nous avons tout d'abord une hypothèse générale : L'organisation du travail pensée sur des normes masculines va

engendrer des effets sur la santé plus importants pour les femmes que pour les hommes. Ensuite nous avons plusieurs hypothèses relatives au contexte socio-économique, au contexte psychosocial et à l'organisation du travail.

Afin de tester ces hypothèses, nous utilisons plusieurs méthodes. Trois principales méthodes ont été développées dans le cadre d'un partenariat entre l'Anact et La Poste :

- Une analyse des données statistiques d'absence croisées selon un certain nombre de variables
- Des travaux d'observations et d'entretiens
- Diagnostic photos réalisé par les participants du groupe de travail.

En plus de cela, en dehors du cadre du partenariat entre l'Anact et La Poste trente entretiens semi-directif et trente « enquête emploi du temps » ont été réalisés avec des facteurs et des factrices de trois tranches d'âges différentes (20-34 ans, 35-44 ans et 45-60 ans).

Les premiers résultats montrent que les agents sont partagés sur les horaires, ils se pressent pour finir à l'heure, ils courent pendant la tournée, ne prennent pas de pauses pour ne pas terminer trop en retard. Par rapport à la division du travail et la répartition des tâches, nous avons pu voir que les femmes ont environ quatre ans de moins d'ancienneté que les hommes sur les 3 établissements. En raison de la règle de l'ancienneté appliquée dans le cadre de la répartition des tournées, elles se retrouvent dans certains sites majoritaires dans des tournées colis et mixte 2 (lettres + colis de sa tournée + colis d'une autre tournée). Sur le matériel, les premiers résultats montrent que certains équipements ont été adaptés, cependant, l'ergonomie des équipements n'a pas suffisamment pris en compte la différence des tailles selon le sexe.

Par rapport à la conciliation des temps, nous avons vu que pour les agents, particulièrement les femmes, le travail le samedi pose des difficultés des difficultés d'articulation des temps avec le travail du samedi

D. ETAT D'AVANCEMENT DE VOTRE ETUDE COLLABORATION(S) OU AIDE ATTENDUE(S) LORS DU COLLOQUE, LE CAS ÉCHÉANT

L'aide de tous les chercheurs du junior colloque permettra d'apporter des améliorations dans la rédaction du manuscrit.

E. QUESTION CRUCIALE

Comment cette étude peut être transférable à d'autres entreprises souhaitant devenir mixte ?

A. COORDONNÉES

Nom et Prénom : PIERRE Lucie

Équipe - laboratoire : Programme 4 : Transformation, Innovation et Inclusion au Travail -
Laboratoire de Psychologie EA4139

Directeur de recherche : Pr. BATTISTELLI Adalgisa

Adresse : Université de Bordeaux

Département de Psychologie

3 ter Place la Victoire

33076 Bordeaux Cedex

Téléphone : 0557571927 (AB) / 0659097903 (LP)

Courriel : adalgisa.battistelli@u-bordeaux.fr / lucie.pierre@u-bordeaux.fr

B. THÈME GENERAL OU DOMAINE DE RECHERCHE

Antécédents et effets de la proactivité sur la promotion de la qualité de vie au travail et de l'efficacité des cadres hospitaliers

C. DEVELOPPEZ VOTRE PROJET DE COMMUNICATION

Depuis plus de 10 ans, les établissements publics de santé font face à de profonds bouleversements tant au niveau des nouvelles normes et procédures, des modes de financement, des nouvelles méthodes de gestion des ressources humaines et financières, des infrastructures et des équipements, et des techniques médicales (fusions, réorganisations des pôles/services, réduction des effectifs, tarification à l'acte, chirurgie ambulatoire, etc.) pour rester compétitifs et performants. Rouages essentiels dans le bon fonctionnement des hôpitaux et dans la conduite des changements, les personnels encadrants (soignants, administratifs, socio-éducatifs, médico-techniques et techniques) sont les premiers à faire face à ces nouvelles exigences organisationnelles. En raison des enjeux liés à leur fonction, il importe d'identifier de nouveaux moyens pour préserver la santé au travail de ces personnels et accroître leur efficacité au travail. Dans le contexte hospitalier actuel, *la problématique qui guide notre recherche est la suivante : comment favoriser la qualité de vie au travail des cadres hospitaliers ainsi que leur efficacité au travail ?*

La littérature scientifique place la proactivité au travail (introduire des changements, innover, anticiper les problèmes, trouver des solutions, changer les procédures pour plus d'efficacité, etc.) comme étant une nouvelle ressource dans les organisations. De plus en plus, les organisations *demandent à leurs employés d'être proactifs* au travail (Parker, Williams et Turner, 2006; Parker et Collins, 2010; Shin et Kim, 2015). Ce concept bénéficie d'une littérature abondante en raison des conséquences positives qui en découlent. Il est généralement admis que la proactivité au travail génère des effets positifs aussi bien pour les employés (satisfaction, performance, évolution professionnelle, etc.) que pour les organisations qui les emploient (performance, innovation) (Ashford et Black, 1996 ; Campbell, 2000 ; Crant, 2000 ; Parker et Collins, 2010 ; Thomas, Whitman et Viswesravan, 2010).

De nombreux travaux mettent en évidence l'existence de plusieurs antécédents (individuels, organisationnels, d'équipe) qui contribuent à l'activation ou l'inhibition des comportements proactifs. Ils identifient que les dispositions individuelles –habiletés cognitives, connaissances, compétences (Unsworth et Parker, 2003 ; Wu et Parker, 2011), besoin de connaissance (Griffin, Neal et Parker, 2007; Parker et Collins, 2010), personnalité (Bateman et Crant, 1993; Parker, Williams et Turner, 2006) ; Fuller et Marler, 2009) –, les processus au sein de l'équipe – communication, cohésion, collaboration, soutien à l'innovation (Parker, Williams et Turner, 2006 ; Hulsheger et Anderson, 2009)– et le contexte organisationnel –caractéristiques du travail (Bindl et Parker, 2010; Parker, Williams et Turner, 2006), exigences du travail/stresseurs

(Amabile, Hadley et Kramer, 2002 ; Unsworth et Parker, 2003 ; Wu et Parker, 2011), relations interpersonnelles/soutien des collègues/du supérieur (Janssen et Van Yperen, 2004 ; Strauss, Griffin, et Rafferty, 2009 ; Bindl et Parker, 2010), climat organisationnel (Scott & Bruce, 1994; LePine & Van Dyne, 1998 ; Dorenbosch, van Engen, & Verhagen, 2005 ; Parker, Williams et Turner, 2006)– sont autant de facteurs qui facilitent/freinent la proactivité au travail.

La littérature scientifique s'intéresse principalement à la proactivité au travail des employés. A notre connaissance, il n'existe pas dans la littérature d'étude sur la proactivité des personnels encadrants. Pourtant, comme le souligne Goerdel (2005) la proactivité des managers contribue positivement au succès et à performance des organisations. Il indique que les managers proactifs cherchent à réduire les incertitudes, favorisent les échanges entre les acteurs organisationnels, cherchent à créer des environnements favorables, facilitent la communication, font des efforts pour maximiser les bénéfices et réduire les pertes.

Pour pallier à ce manque identifié dans la littérature, notre recherche s'intéresse à la proactivité des cadres hospitaliers. Nous cherchons à identifier les antécédents de la proactivité des cadres hospitaliers sur plusieurs niveaux (individuel et organisationnel). De plus, dans ce travail de recherche, nous faisons l'hypothèse que la proactivité des cadres hospitaliers pourrait être la nouvelle ressource pour favoriser leur qualité de vie au travail et leur efficacité au travail. Nous analyserons les effets de la proactivité sur plusieurs indicateurs de la qualité de vie au travail et sur des indicateurs de performance. Pour étudier l'évolution des comportements proactifs des cadres dans ce contexte de changements, nous réaliserons une étude longitudinale avec trois recueils de données espacés de six mois. La proactivité des cadres sera mesurée à l'aide de différentes échelles : la voice constructive (Maynes et Podsakoff, 2013), le taking charge (Morrison et Phelps, 1999) et la prévention des problèmes (Parker et Collins, 2010).

Cette recherche devrait permettre de faire avancer les connaissances sur les antécédents et les conséquences de la proactivité au travail. De manière opérationnelle, les résultats de cette recherche devraient permettre aux acteurs institutionnels au sein des hôpitaux d'identifier des actions ou des nouvelles stratégies à adopter susceptibles de soutenir la proactivité des cadres.

D. ETAT D'AVANCEMENT DE VOTRE ETUDE

(Phase initiale ; Phase de développement ; Phase finale)

Revue de littérature en cours.

Phase de développement.

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

Collaborations avec d'autres équipes qui s'intéressent aux concepts de proactivité au travail, d'innovation, ou de qualité de vie au travail.

F. QUESTION CRUCIALE

Echanges autour des antécédents de la proactivité des cadres

A. COORDONNÉES

Nom et Prénom : LEBRE Clémence

Équipe - laboratoire : PERSEUS

Directeur de recherche : Tisserant Pascal

Adresse : Université de Lorraine - UFR SHS - Ile du Saulcy - BP 30309 - 57006 Metz

Téléphone : 0632504756

Courriel : clemence.lebre@orange.com

B. THÈME GENERAL OU DOMAINE DE RECHERCHE

Titre : Le Modèle d'Acculturation de Fusion Organisationnelle (MAFO) : proposition d'analyse psycho-sociale des fusions et restructurations dans les organisations

Mots-clés : fusions-acquisitions, identification, acculturation, Qualité de Vie au Travail

C. DEVELOPPEZ VOTRE PROJET DE COMMUNICATION

Les fusions, les acquisitions et les restructurations sont devenues des pratiques courantes qui suscitent aussi bien l'intérêt des gestionnaires que des économistes, en particulier pour comprendre les causes de l'importance de leurs taux d'échecs. La psychologie du travail et des organisations s'intéresse également à cet objet d'étude (De Meuse, 2011), notamment dans une perspective psychosociale issue de la théorie de l'identité sociale (Tajfel & Turner, 1988). Celle-ci met en avant que l'identification à l'organisation est névralgique et que les fusions se déclinent essentiellement selon une asymétrie de statut.

Ces travaux mettent en exergue que les fusions correspondent à des changements organisationnels dont les conséquences délétères peuvent être protéiformes, que ce soit d'ordre psychologique pour les salariés ou en matière de performance pour le versant économique et financier, conditionnant ainsi l'insuccès des fusions organisationnelles. (van Knippenberg et al., 2001 ; Giessner, Horton & Humborstad, 2016).

En complément de ces travaux, nous nous sommes inspirés du Modèle d'Acculturation Interactif (MAI) de Bourhis et al. (1997) pour proposer subséquemment le Modèle d'Acculturation de Fusion Organisationnelle (MAFO) qui traduit quatre orientations de fusions: l'assimilation, la séparation, l'intégration et l'individuation. Ces orientations peuvent être observées à un niveau organisationnel au travers des politiques de rapprochement réalisées mais également à un niveau d'endossement individuel. La caractérisation de ces orientations de fusion permet d'en observer l'effet sur les variables de réussite (vs. d'échec) de la fusion, notamment en termes de Qualité de Vie au Travail (conditions de travail et santé). De façon plus précise et sur la base des travaux réalisés sur l'effet des politiques d'égalité et de diversité dans les organisations (Tisserant, 2016), nous faisons l'hypothèse que l'intégration et l'individuation ont moins d'effets négatifs que l'assimilation et la séparation sur la Qualité de Vie au Travail en termes de santé, d'estime de soi et de conséquences organisationnelle (ambiance de travail, implication...).

La pertinence et les limites du modèle seront discutées au regard des modèles d'acculturation de Nahavandi et Malekzadeh (1988) et de Giessner et al. (2006) mais également à partir de l'analyse d'une trentaine d'entretiens effectués auprès de salariés de trois services clients du groupe Orange ayant subi une fusion interne. Ces terrains opérant sur les mêmes activités et localisées sur des pôles régionaux différents ont été choisis pour avoir fait un rapprochement entre deux unités identiques. Cependant d'après une étude archivistique celles-ci ont été déclinées de façon hétérogène. Ces résultats permettront également de discuter des hypothèses avancées.

D. ÉTAT D'AVANCEMENT DE VOTRE ÉTUDE

Cette étude est en phase initiale puisque les entretiens (30 de prévus) sont en cours de réalisation sur trois terrains de fusion au sein du groupe Orange dans le but de permettre la construction d'un questionnaire par la suite.

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

G. QUESTION CRUCIALE

Je souhaiterais que cette discussion porte, outre sur le cadre théorique sur lequel s'appuie cette recherche, sur la méthodologie qui sera déployée.

A. COORDONNÉES

Nom et Prénom : ALLAIN Claire

Équipe - laboratoire : Programme 4 du Laboratoire de Psychologie EA4139 -
Université de Bordeaux

Directeur de recherche : Pr. Adalgisa Battistelli

Adresse : 32 rue Magendie – 33000 Bordeaux

Téléphone : 06.16.35.43.83

Courriel : claire.allain@u-bordeaux.fr

B. THÈME GENERAL OU DOMAINE DE RECHERCHE

Thème : Les espaces de travail

Domaine de recherche : Psychologie du travail, psychologie de l'environnement

C. DEVELOPPEZ VOTRE PROJET DE COMMUNICATION

Contexte et thèmes centraux de recherche :

Le projet de recherche s'articule autour du projet de transformation du travail développé par une entreprise française. Le projet s'appuie sur le déménagement d'une population de 2500 salariés, initialement répartie sur deux sites distincts et désormais rassemblée dans un nouveau bâtiment. Le projet de transformation vise une modification des représentations, attitudes et comportements des salariés vers une culture commune, un développement de la proactivité et de la qualité de vie au travail et une augmentation des processus d'équipe en s'appuyant notamment sur les espaces de travail.

Nous avons donc un double axe de travail ; d'abord le plan de transformation, standardisé par l'entreprise et que nous avons modélisé au travers d'un modèle multi-niveaux et un protocole longitudinal. Ensuite, un axe d'étude sur les espaces de travail. Nous nous centrerons pour cette présentation sur ce deuxième axe.

Les espaces de travail :

L'objectif de notre travail est de comprendre les relations entre un utilisateur et son espace de travail.

De nombreuses études ont tenté de capturer et d'expliquer les effets de tels espaces sur les individus qui y travaillent, les groupes ou l'organisation. Les résultats sont hétérogènes et parfois contradictoires. Quelques exemples : Hundert et Greenfield (1969) comparent le travail dans des bureaux traditionnels et des bureaux paysagers ; ils montrent notamment une augmentation de l'engagement dans le travail, des relations interpersonnelles et du flux d'informations dans les nouveaux espaces. Zalesny et Farace (1987) mettent l'accent sur la différence de vécu en fonction de la qualification du travail ; les salariés à « faibles » statuts acceptent mieux le nivellement symbolique des espaces ouverts que les salariés à « hauts » statuts qui se considèrent comme lésés. Oldham et Brass en 1979 montrent que les espaces ouverts augmentent le partage d'informations professionnelles, les feedbacks et les relations amicales tandis que Cohen (1980) remarque que de trop nombreuses interactions peuvent nuire à la concentration et entraîner surcharge cognitive et repli de l'individu.

A l'image des résultats, les théories explicatives des phénomènes et processus inhérents aux espaces de travail sont nombreuses. Les théories cognitives mettent l'accent sur la concentration, les effets du bruit et des stimulations (Cohen 1980, Desor 1972, Paulus 1980,

Baron 1994, Mehrabian 1977). Les tenants de l'approche socio-technique du Tavistock Institute postulent des réactions individuelles négatives suite à une installation en espace ouvert (Zalesny et Farace 1987) tandis que la théorie des relations sociales, très porteuse dans les années 50-60 (Byrne et Buehler 1955, Kipnis 1960, Homan, 1950) comprend l'environnement comme un catalyseur des relations et des interactions, positif par rapport aux bureaux fermés. Il faut également prendre en compte l'aspect symbolique de l'espace et de ses artefacts (Geran 1973, Rapport 1982, Steele 1973), les apports de la physiologie et les modèles du stress.

Modèle théorique

Au regard de nos lectures, le modèle du confort environnemental de Vischer (1989) nous semble être le modèle le plus prometteur pour une intégration des différents axes d'étude de l'espace de travail. Ce modèle propose de comprendre l'espace de travail selon trois niveaux de confort à savoir, physique (renvoyant aux commodités d'un bâtiment le rendant habitable ou « travaillable » d'un point de vue physique et de sécurité), fonctionnel (le soutien effectif des espaces aux activités de travail des utilisateurs) et psychologique (mis en lumière au travers des concepts de territorialité, de sens de l'intimité et de sentiment de contrôle). Le modèle propose ainsi d'analyser ces niveaux à partir de la perception des utilisateurs en vue d'expliquer le bien-être et la performance de ces derniers (Vischer, 2007).

Objectifs

Notre objectif premier vise à caractériser ces éléments sur notre population de travail afin, dans un premier temps, de valider les trois niveaux de confort proposés. Nous voulons également tester les limites de définitions et des concepts proposés par l'auteur, notamment au niveau du confort psychologique.

Notre objectif final est la construction d'un outil de type questionnaire. Nous souhaitons donc dans un premier temps travailler ces éléments au travers d'entretien. Cette méthode nous permettra de recueillir des contenus permettant une première modélisation théorique et proposant des exemples pour la construction d'un questionnaire.

Temporalité

Au moment de la rédaction de cette proposition, une revue bibliographique a été réalisée et nous approfondissons certains éléments théoriques. Les entretiens seront réalisés dans le courant du printemps 2017.

D. ETAT D'AVANCEMENT DE VOTRE ETUDE

La communication vise à présenter une étude en **phase initiale**.

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

Notre approche est essentiellement de psychologie du travail mais la pluralité des approches sera essentielle pour la richesse du modèle final et des résultats.

Ainsi, des collaborations inter-disciplinaires au sein du domaine de la psychologie pourront être imaginées, notamment en psychologie cognitive (expérimentations labo/terrain sur le sujet de la distractibilité, concentration).

A. COORDONNÉES

Nom et Prénom : KALTCHEVA Rossitza

Équipe - laboratoire : Psychologie du travail clinique de l'activité

Directeur de recherche : Pr. Katia KOSTULSKI

Adresse : 32 bis Avenue Paula Vaillant Couturier 78390 Bois-d'Arcy

Téléphone : 06 61 51 30 26

Courriel : rkaltcheva@gmail.com

B. THEME GENERAL OU DOMAINE DE RECHERCHE

Nos travaux de recherche s'inscrivent dans le champ de la clinique du travail et plus particulièrement en clinique de l'activité. Notre projet de thèse cherche à étudier les voies de transformation du dialogue professionnel et, en lien avec celles-ci, le développement de l'initiative des professionnels, protagonistes du terrain d'intervention.

Cette contribution prend sa source dans une intervention en clinique de l'activité au sein d'un grand centre français de conception automobile auprès de concepteurs spécialisés sur les questions d'étanchéité des véhicules. Après une négociation de la commande impliquant l'ensemble des instances concernées (direction, syndicats) nous avons communément décidé de travailler à la mise en place d'une « expérimentation d'un dialogue sur les critères de qualité du travail ». Cette intervention a d'abord commencé sur les chaînes de montage en usine, et s'est déroulée pendant trois années au sein de deux équipes de l'ingénierie de conception.

Nos observations nous ont menés aux constats qu'une ultra-spécialisation du travail des concepteurs favorise une solitude dans leurs activités respectives. La très grande spécialisation des concepteurs du domaine favorise une absence de confrontation de points de vue, et laisse en effet chacun seul face à la difficulté de peser efficacement dans les arbitrages menés avec d'autres. Cet isolement est caractérisé par une vulnérabilité potentielle de leurs arguments dans les arbitrages techniques réalisés avec les autres concepteurs. Ces arbitrages visent des compromis techniques complexes, nécessaires à la cohabitation des contraintes pesant sur les différents composants d'un véhicule. Après de nombreux mois d'observation et d'analyse de l'activité des techniciens du secteur étanchéité, nous soutenons l'hypothèse suivante : si les conflits de critères sur la qualité du travail tels qu'ils sont vécus dans l'activité sont mieux soutenus dans le dialogue professionnel, les argumentaires techniques seront plus forts et développeront ainsi la qualité des arbitrages en conception, et en conséquence, l'efficacité et la santé des professionnels concernés.

La méthodologie mobilisée est celle des Auto-confrontations croisées (Clot et al., 2001) dans le cadre d'un dispositif clinique dialogique « matriciel ». Ce-dernier est constitué de réunions de travail intra-étanchéité, inter-métiers, inter-ligne hiérarchique à partir de films d'activité portant sur des problèmes techniques génériques du métier étanchéité.

Des premiers développements de la qualité des arguments et des compromis techniques sont apparus et concernent la possibilité d'une controverse professionnelle (Kostulski, 2011) entre pairs et avec d'autres. Ces développements semblent reposer dans la possibilité pour ces concepteurs d'aller puiser, jusque dans le geste de dessin numérique ou de fabrication de la pièce automobile (Kaltchéva & Kostulski, 2016) l'argument historique de métier (Kostulski, 2012) qui pèsera efficacement dans les dialogues et dans les arbitrages. C'est alors un collectif que nous appelons « métier » qui est mobilisé en tant que ressource. Ce collectif « métier » semble délimité par un domaine technique donné et peut dépasser les frontières de l'entreprise, une partie des activités étant sous-traitées. Une autre ressource possible pour les techniciens concepteurs semble être la mobilisation d'un collectif « ad hoc ». Les contours de ce collectif

« ad hoc » s'avèrent être définis par la présence de conflits de critères, vécus par des professionnels de différents domaines techniques, en lien avec un problème donné. L'isolement professionnel se trouve, dans ces cas-là, repoussé. A contrario, lorsque ces ressources viennent à manquer, l'isolement mène à une cristallisation du ressentiment et une démobilisation des professionnels. Ce sont ces deux destins possibles de l'isolement professionnel que nous chercherons à instruire, illustrer et discuter dans notre communication.

Bibliographie

Clot, Y., Faïta, D., Fernandez, G., & Scheller, L. (2000). Entretiens en autoconfrontation croisée : une méthode en clinique de l'activité. Pistes, Vol. 2, n°1. <http://www.pistes.uqam.ca/v2n1/pdf/v2n1a3.pdf>.

Kaltchéva, K., & Kostulski, K. (2016). Conflits de critères : empêchements et ressources de l'activité de conception. 19ème congrès de l'Association Internationale de Psychologie de Langue Française (AIPTLF) : Diversités au travail : individu, groupe et organisation. Bruxelles, Belgique, Juil.

Kostulski, K. (2012). La diversité fonctionnelle du langage : usages et conflictualités dans l'activité. In Y. Clot (dir). Vygotski maintenant, (pp.237-255). Paris : La Dispute.

Kostulski, K. (2011). La diversité fonctionnelle du langage : usages et conflictualités dans l'activité. In Y. Clot (dir). Vygotski maintenant. Paris : La Dispute.

D. ETAT D'AVANCEMENT DE VOTRE ETUDE

Notre intervention de terrain est en phase finale. Il s'agit pour nous actuellement de laisser les acteurs de l'entreprise reprendre la main sur le dispositif clinique dialogique construit pendant les 3 années de la phase expérimentale de l'intervention.

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

Une collaboration avec une équipe intervenant actuellement dans des secteurs liés aux métiers de la conception nous semble pouvoir, par contraste, éclairer les questions qui se posent sur notre propre terrain. Nous recherchons notamment des données sur la santé au travail et ses déterminants dans l'activité de l'ingénierie.

F. QUESTION CRUCIALE

L'isolement professionnel qui semble être un phénomène assez massif sur ce terrain s'avère avoir différents destins possibles : développement des arguments et de l'efficacité dialogique, développement du sentiment de ressentiment, une démobilisation des professionnels dans un environnement de travail où ils ne se perçoivent pas et ne sont pas perçus comme capables d'influer sur les cours des choses, etc.. Nous aimerions pouvoir mettre en discussion cette question de l'isolement des professionnels et ses possibles destins.

A. COORDONNEES

Noms et Prénoms : MINDZIE MI-NZUE Manuëla

Equipe - laboratoire : Dynamique du sujet dans ses rapports au travail et aux organisations, EA4556-Laboratoire Epsilon

Directeur de recherche : Mmes Anne-Marie Costalat Founeau et Céline Sauvezon

Adresse : 192 rue de la chânaie A515, Cité Universitaire Vert Bois, 34096 Montpellier

Téléphone : 07 53 82 02 02 Courriel : manuelamindzie@gmail.com

B. THÈME GENERAL OU DOMAINE DE RECHERCHE

Qualité de vie au travail, santé psychologique et risques psychosociaux.

C. DEVELOPPEZ VOTRE PROJET DE COMMUNICATION

L'objectif de cette recherche est de traiter du sentiment de reconnaissance au travail qui est un aspect de la reconnaissance au travail, pas souvent développé en psychologie du travail et des organisations. En effet, la majorité des travaux sur la reconnaissance au travail nous vient des sciences de gestion (Terramorsi et Peretti, 2010 ; Brillet, Coutelle et Hulin, 2012). Considérée comme une pratique managériale riche de sens (Brun et Dugas, 2003), c'est un outil efficace pour motiver les salariés (Bourcier et Palobart, 1997). Cependant, nous remarquons que l'actualité fait de plus en plus état de professionnels qui disent être en manque de reconnaissance.

C'est un constat qui montre les insuffisances des pratiques de reconnaissance actuelles (FO HEDBO, Mai 2017). Plusieurs travaux sur la reconnaissance au travail, développent ce concept uniquement selon la perspective de celui qui donne, or l'action de reconnaître se fait dans une situation d'interaction entre un donneur et un receveur. Il faut donc aussi prendre en compte le jugement du destinataire de la reconnaissance. Ainsi, quelques travaux se sont intéressés à celui qui reçoit en associant la notion de reconnaissance à celle de la justice organisationnelle afin de savoir comment l'individu juge les conditions de rétributions des pratiques de reconnaissance (Terramorsi, 2010, Brillet et al.2012, Fall, 2014). Le premier effort de conceptualisation du sentiment de reconnaissance nous vient de Terramorsi en sciences de gestion qui le définit comme un construit latent, multidimensionnel, intersubjectivement constitué de trois dimensions (reconnaissance légale, affective et socio productive), puis il propose un outil de mesure du construit qui permet d'évaluer comment le sentiment de reconnaissance influence les attitudes et comportements au travail. Le sentiment de reconnaissance serait donc la face cachée du concept de reconnaissance au travail qui comprend déjà les pratiques de reconnaissance au travail.

L'apport de la psychologie sociale du travail et des organisations dans le développement du sentiment de reconnaissance au travail serait de le renforcer comme déterminant dans la dynamique identitaire (Costalat-Founeau, 2016) et le développer comme ce qui est reçu en distinction de ce qui est donné. Il serait considéré comme un processus psychologique capable d'expliquer l'efficacité des pratiques de reconnaissance émises chez ceux qui les reçoivent. C'est une position transactionnelle car l'individu est actif dans sa décision de considérer la pratique de reconnaissance comme étant ou pas une ressource qui lui permet de s'adapter à son environnement. Afin de mieux développer cette position transactionnelle de la reconnaissance au travail, nous l'introduisons dans un modèle transactionnel de la santé psychologique au travail.

Cadre théorique : Nous nous sommes appuyés sur la théorie de l'échange social (Blau, 1964) qui postule que les échanges sociaux entre les individus sont nécessaires à la régulation des relations d'emploi. De plus, chaque personne est tenue à une norme de réciprocité (Gouldner, 1960) la conduisant de veiller à pratiquer le Donner-Recevoir-Rendre afin de garantir une bonne

ambiance interpersonnelle. Les objets d'échanges sociaux sont des ressources psychologiques permettant de surmonter le stress. C'est dans cette lancée que la théorie de la conservation des ressources (Hobfoll, 1989) explique que l'individu est actif pour protéger ses ressources et en acquérir d'autres. Or, toute menace pesant sur ces ressources internes comme externes, entraîne du stress. Mondialement connu comme l'ensemble des moyens physiologiques et psychologiques mis en oeuvre par une personne pour s'adapter à un événement donné (Selye, 1925), le stress a un impact sur la santé et les comportements des individus dans leur contexte professionnel. Pendant longtemps, il a été assimilé à l'état de santé psychologique au travail or selon la définition de l'OMS(1946), la santé comprend le bien-être complet et pas seulement l'absence de maladie (stress). Le modèle de santé psychologique que nous adoptons s'inspire de deux modèles de santé professionnelle. D'une part, du modèle transactionnel du stress professionnel de Mackay et Cooper (1987) qui intègre, les demandes et les ressources pour rendre compte de comment l'individu évalue la situation globalement, mais encore des processus transactionnels sont proposés pour savoir comment il s'adapte à la situation. D'autre part, le deuxième modèle qui nous intéresse est le modèle prévisionnel de la santé psychologique au travail de Boudrias, Savoie et Brunet, 2013, il nous permet de prévenir les indices négatifs (détresse psychologique et mésadaptation) et de faire la promotion des indices positifs (bien-être psychologique et mésadaptation).

La perte du lien social et les difficultés relationnelles (Ruilier, 2010) sont très souvent citées comme causes de la santé altérée, notre intérêt est de développer un modèle relationnel de la santé psychologique au travail qui n'explorerait que comme ressources, les variables relationnelles susceptibles d'améliorer l'état de santé globale. Dans le sujet des déterminants relationnels, les travaux de Hofstede (1972) sur la culture organisationnelle montrent qu'il existe des différences culturelles en matière de relations sociales. Pourtant, rares sont les modèles de santé psychologique qui s'intéressent à ces différences culturelles et ethniques au travail. Notamment, des modèles caractéristiques aux cultures africaines souvent désignées comme plus collectivistes (Badraoui, Lalaouna, Belarouci, 2014). A cet effet, nous proposons une comparaison Nord et Sud, où nous ferons des études comparatives Gabon et France afin d'observer l'effet de la culture par rapport au rôle du sentiment de reconnaissance.

Nous faisons l'hypothèse que l'évaluation de la tâche en termes de demande/ressources relationnelles a un impact positif sur la santé psychologique au travail en diminuant la détresse psychologique et la mésadaptation, et favorisant le bien-être psychologique et l'adaptation ; cet effet est expliqué par le sentiment de reconnaissance et le coping adopté.

Méthodologie : Nous avons choisis une méthodologie mixte, c'est-à-dire qualitative et quantitative.

La phase qualitative dite phase exploratoire nous permettra, de vérifier l'existence du sentiment de reconnaissance distinct des pratiques de reconnaissance reçues, identifier les demandes de la profession et les ressources relationnelles disponibles, connaître les stratégies mises en oeuvre pour répondre aux sollicitations.

Nous avons déjà effectué notre première étude qualitative dont la première phase a consisté à mener des entretiens semi-directifs au Gabon, auprès de 12 personnes du corps médical exerçant en cancérologie, tout statut et genre confondus. La deuxième phase de cette étude se fera en France auprès d'un public de professionnels ayant les mêmes caractéristiques socioprofessionnelles que ceux du Gabon.

Les résultats des entretiens obtenu par analyses de contenu permettront de mettre en évidence les déterminants relationnels similaires et ceux qui sont spécifiques à chaque personne et à chaque contexte culturel et de valider ou compléter notre modèle de recherche.

Par la suite, nous ferons une étude quantitative avec un nombre plus important de participants (400 environs des deux côtés France et Gabon), toujours en deux phases, afin de mesurer

statistiquement par des analyses (corrélation, régression, inférence) les phénomènes psychologiques, les liens qui existent entre eux ainsi que vérifier les rôles de chacun.

Quelques références bibliographiques

Blau, P. (1964). *Exchange and power in social life*. New York, Wiley.

Brun J.P., Dugas N. (2005), « La reconnaissance au travail : analyse d'un concept riche de sens », *Revue internationale de gestion*, 2, vol. 30, p. 79-88.

Gouldner, A. (1960). The norm of reciprocity. *American Sociological Review*, 25,161-178.

Terramorsi, P., & Peretti, J-M. (2010). Le sentiment de reconnaissance au travail : proposition d'un instrument de mesure. XXIeme congrès AGRH, "nouveaux comportements, nouvelle GRH?". Rennes, St-Malo.

D. ETAT D'AVANCEMENT DE VOTRE ETUDE

Phase de développement

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

Avoir des contacts ou partenariats avec un ou deux laboratoires français ou étranger qui s'intéressent à la santé psychologique au travail (Université de Lille, Equipe de Montréal).

G. QUESTION CRUCIALE : Questionnement sur la comparabilité des deux échantillons.

Tout apport au sujet de l'orientation transactionnelle de la reconnaissance au travail.

A. COORDONNÉES

Nom et Prénom : SANDOVAL Amélie

Équipe - laboratoire : Équipe Psychologie du travail - clinique de l'activité (CRTD, EA 4132)

Directeur de recherche : Pr. Katia KOSTULSKI

Adresse : Chaire de Psychologie du travail, INETOP, 41 rue Gay Lussac, 75006 Paris

Téléphone : 06.37.95.44.51

Courriel : amelie.sandoval@gmail.com

B. THÈME GENERAL OU DOMAINE DE RECHERCHE

Notre projet de recherche consiste à étudier les processus d'engagement et de désengagement au travail, dans une perspective clinique, en s'intéressant à leurs dimensions subjectives et psychosociales

C. DEVELOPPEZ VOTRE PROJET DE COMMUNICATION

Le point de départ de notre travail est une intervention de terrain menée dans une direction de la Ville de Paris, dans le cadre d'un contrat CIFRE. La méthodologie et les méthodes que nous avons utilisées dans cette intervention sont celles de la clinique de l'activité (Clot, 2008 ; Kostulski, 2011). À la demande du service technique de la propreté et du bureau de la prévention des risques professionnels, nous avons travaillé avec des chefs d'équipe d'éboueurs autour des difficultés qu'ils rencontraient dans leur activité. Pour ce faire, nous avons d'abord mené des observations sur le terrain et des entretiens exploratoires qui nous ont permis de repérer avec les professionnels des problèmes rencontrés dans leur activité ainsi que des objets concrets, sur lesquels portait leur activité, qui pourraient permettre de travailler précisément ces problèmes. Les objets-problèmes ainsi identifiés ont été co-analysés dans la cadre d'auto-confrontations simples et croisées (Clot & al., 2000). Ces co-analyses ont permis de décrire précisément les problèmes rencontrés ainsi que leurs conséquences sur l'activité des chefs d'équipe. Sur la base des co-analyses réalisées, nous avons tenté d'engager le dialogue entre ces encadrants et leur propre ligne hiérarchique, et d'expérimenter des modes de collaboration et d'organisation qui permettent de résoudre une partie des problèmes soulevés par les chefs d'équipe et de modifier les façons de travailler ensemble. Nous avons alors proposé, à contre-courant du mode de fonctionnement hiérarchique et bureaucratique habituel basé sur la production « par le haut » de procédures générales, des cadres de dialogue mêlant les fonctions et les niveaux hiérarchiques et permettant de prendre en charge collectivement des problèmes concrets « de terrain ».

Le travail clinique mené tout au long de cette intervention a buté à de multiples reprises sur des « formes paradoxales » d'engagement et de désengagement des professionnels dans leur travail. Il s'est par exemple avéré que pouvaient coexister chez une même personne un discours consistant à dire qu'elle faisait le minimum et qu'elle ne cherchait plus à résoudre les problèmes rencontrés, et des pratiques traduisant dans les faits un engagement fort, allant bien au-delà de ce que demandent les prescriptions, afin de faire le meilleur travail possible.

Nous tenterons, dans notre communication, de qualifier les types d'engagement et de désengagement observés, et de les situer par rapport aux conceptions de l'implication et de l'engagement que nous avons pu trouver dans la littérature (Neveu et Thévenet, 2002 ; Brault-Labbé et Dubet, 2009 ; Charles-Pauvers et Peyrat-Guillard, 2012) et par rapport à des notions voisines telles que celles de « comportements de citoyenneté organisationnelle » et de « contrat psychologique » (Valléry & al., 2016). Nous proposerons alors de regarder le désengagement et l'engagement comme des processus et de discuter quelques-unes de nos hypothèses de travail actuelles :

- les professionnels s'engagent et/ou se désengagent de leur activité en fonction de son objet et de ses destinataires (collègues, usagers, « l'organisation »...)
- les processus d'engagement et de désengagement peuvent être concomitants et créer des situations paradoxales d'engagement retenu ou de désengagement impossible
- ces formes paradoxales ont des retombées tant sur la santé de l'individu que sur l'efficacité organisationnelle
- la possibilité d'être à l'initiative de modifications dans l'organisation formelle du travail, du type de celles expérimentées dans l'intervention, semble favoriser l'engagement

Bibliographie

Brault-Labbé, A. & Dubet (2009). Mieux comprendre l'engagement psychologique : revue théorique et proposition d'un modèle intégratif, *Les Cahiers Internationaux de Psychologie Sociale*, 1/81, 115-131.

Charles-Pauvers, B. et Peyrat-Guillard, D. (2012). L'implication (ou l'engagement ?) au travail : quoi de neuf ?, *XXIIIe congrès de l'Association francophone de Gestion des Ressources Humaines*, Nancy, sept, <https://www.agrh.fr/actes-des-congrès>.

Clot, Y. (2008). *Travail et pouvoir d'agir*, Paris : Puf

Clot, Y., Faïta, D., Fernandez, G. et Scheller, L. (2000). Entretiens en autoconfrontation croisée : une méthode en clinique de l'activité », *Piste*, 2-1.

Kostulski, K. (2011). *Formes et fonctions psychologiques des réalisations langagières : vers une psychologie concrète du langage*, HDR, Université Paris 8.

Neveu, J-P. et Thévenet, M. (dir.). (2002). *L'implication au travail*. Paris : Vuibert

Valléry, G., Bobillier Chaumon, M.E., Brangier, E. & Dubois, M. (2016). *Psychologie du Travail et des Organisations : 110 notions clefs*. Paris : Dunod

D. ETAT D'AVANCEMENT DE VOTRE ETUDE

L'intervention de terrain est sur la fin. Actuellement, nous travaillons à rédiger une description de cette intervention devant s'insérer dans notre thèse, et à construire notre cadre théorique et méthodologique d'analyse des données recueillies.

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

Ce colloque pourrait être une opportunité pour bénéficier du regard de chercheurs qui s'intéressent aux questions d'engagement, d'implication ou d'investissement au travail.

F. QUESTION CRUCIALE

La question qui nous préoccupe plus particulièrement actuellement est celle de comment aborder l'engagement et le désengagement au travail.

A. COORDONNÉES

Nom et Prénom : BAUDÉ Mathilde

Équipe - laboratoire : Equipe Psychologie de l'Orientation au sein du laboratoire du Centre de Recherche sur le Travail et le Développement (CRTD) du Centre National des Arts et Métiers (CNAM)

Directeur de recherche : Professeur BERNAUD Jean-Luc

Adresse : CNAM – INETOP 41, rue Gay-Lussac 75 005 Paris

Téléphone : 01. 44.10.78.50. / 06.16.25.46.46.

Courriel : mathildebaude@gmail.com

B. THEME GENERAL OU DOMAINE DE RECHERCHE

Titre de la thèse : « Rôle des interactions communautaires, mécanisme d'appropriation du sens pour la construction de son parcours professionnel et de sa vie ».

Mots clés : Orientation, Sens, Identité sociale, Communauté, Psychosocial

C. DEVELOPPEZ VOTRE PROJET DE COMMUNICATION

Un glissement de paradigme s'est opéré dans l'accompagnement en orientation en passant d'un modèle « d'appariement des personnalités individuelles et des activités professionnelles » à un modèle « de construction par les individus de leurs parcours de vie personnelle et professionnelle » (Guichard, 2013). L'attention, lors de l'accompagnement, est portée sur le développement du pouvoir d'agir de l'individu et sur le fait de favoriser son adaptation à son environnement. Chaque individu devient acteur de sa construction identitaire, plus spécifiquement il assume son statut « d'acteurcontributeur » (Bernaud, 2013) qui nécessite de faire des choix de carrière éclairés au regard de son parcours, de son environnement social notamment en tenant compte du sens qu'il souhaite donner à sa vie (Bernaud, Lhotellier, Sovet, Arnoux-Nicolas, & Pelayo, 2015). Les défis majeurs identifiés pour l'individu portent notamment sur une « meilleure connaissance de soi-même, une plus grande maîtrise des interactions à autrui, des réseaux multiples et une plus grande confiance en ses possibilités » (Savickas & Pouyau, 2014). Certains auteurs comme Law (1981), Guichard (1993), Young, Valach et Collin (2002) ont montré le rôle déterminant que jouent les interactions communautaires. La communauté est considérée ici « comme le lieu d'une pluralité d'échanges interpersonnels » (Guichard & Huteau, 2006). Celle qui a des références communes favorisant la compréhension de l'échange qui se produit entre un individu et les autres membres du groupe dont il est membre. Le regard est porté plus particulièrement sur les communautés à forts enjeux sociaux actuels en matière d'économie, de politique, de travail, de religion... Cinq communautés sont retenues, une communauté religieuse (protestante), une communauté virtuelle (pédagogie interactive), une communauté politique (les républicains), une communauté humaniste (le droit humain) et une communauté sociale (l'accorderie).

Cette recherche exploratoire s'appuie, pour conduire le protocole des entretiens, sur la méthode « égoécologique » dont l'instrument d'analyse est nommé « l'Investigateur Multistade de l'Identité Sociale (IMIS) » (Zavalloni & Louis-Guérin, 1984). Les trois phases sont reprises en se limitant à l'analyse d'une partie du système identitaire et en se focalisant sur l'objectif de la recherche exploratoire.

Chacune d'elles répond à trois objectifs principaux « entrer dans l'espace des représentations que se fait une personne des divers groupes sociaux et découvrir les contextes multiples où elles se déploient », « observer leur genèse et leur mode de fonctionnement en ciblant des éléments biographiques importants et les états psychologiques associés aux représentations sociales » et « explorer les éléments symboliques et affectifs de la pensée sociale et leur ancrage dans le système identitaire » (Zavalloni, 2007). Ce projet exploratoire cherche à observer le mode de

fonctionnement des représentations sociales et des états psychologiques (mémoire émotionnelle) qui sont associés au système identitaire de l'individu. Il représente également une source précieuse d'informations permettant d'identifier les mécanismes d'appropriation du sens pour la construction de son parcours professionnel et de sa vie. Les perspectives à venir portent sur une analyse IMIS pour la communauté politique, sociale, religieuse et humaniste aboutissant à une discussion des résultats des cinq communautés sur le recouvrement et les distinctions qui peuvent être faits avec notamment le concept de sens, d'orientation... ainsi qu'une enquête quantitative sur la relation entre le sens et les événements de vie (valence positive, négative), sur la construction du sens et la création de quelques items sur l'expérience communautaire.

D. ETAT D'AVANCEMENT DE VOTRE ETUDE

Début de la thèse en décembre 2015. Cette première année a allié deux activités principales : la revue de la littérature et la recherche exploratoire qui va se poursuivre jusqu'en juin 2017. La recherche exploratoire est articulée de la façon suivante : choix du mode d'exploration, de la méthode ; choix des communautés (cinq retenues : la communauté religieuse (protestante), la communauté virtuelle (pédagogie interactive), la communauté sociale (l'accorderie), la communauté politique (les républicains) et la communauté humaniste (droit humain)) et de l'exemplarité de l'échantillon ; conduite des entretiens (cinq communautés – cinq répondants – 27 entretiens) ; transcription des entretiens (62 heures d'enregistrements) ; analyses des entretiens.

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

Il serait apprécié, dans un premier échange, un retour sur l'accueil, l'évaluation, qui est réservée à la méthodologie utilisée « L'Investigateur Multistade de l'Identité Sociale (IMIS) » de Zavalloni & Louis-Guérin (1984). Egalement, si cette phase exploratoire, ou plus largement le sujet de la thèse, a besoin d'être complété par d'autres références bibliographiques, c'est avec un grand intérêt que tout enrichissement documentaire sera accueilli. Enfin terminer notre échange en ouvrant le débat, il serait discuté la poursuite de la recherche et la préparation d'une seconde recherche empirique basée sur une méthode mixte qualitative et quantitative.

G. QUESTION CRUCIALE

A l'issue de l'analyse des entretiens de la phase exploratoire, viendra une phase de transition dans la thèse, celle de la préparation et de la réalisation de la seconde recherche empirique. Cette transition est à penser, à préparer au regard notamment de la littérature, de l'analyse IMIS des cinq communautés et des objectifs de recherche. Mais surtout cette phase est à discuter, ce qui représente une opportunité d'être portée dans ce « Colloque Junior ». En effet, engager cette réflexion commune est l'occasion d'instituer un partage de connaissances et de recueillir les différents avis sur les approches théoriques et méthodologiques envisagées pour poursuivre la recherche au sein des cinq communautés.

A. COORDONNÉES

Nom et Prénom : CALVAYRAC Adeline

Équipe - laboratoire : laboratoire de Psychologie de la Socialisation – Développement et Travail (EA 1697)

Directeur de recherche : Pr. Alexis LE BLANC et Christophe DEMARQUE

Adresse : 2 rue la Françoy – A203 – 31270 CUGNAUX

Téléphone : 06 74 93 52 11

Courriel : adeline.calvayrac@gmail.com

B. THÈME GENERAL OU DOMAINE DE RECHERCHE

La construction des perspectives temporelles des personnes en situation de précarité d'emploi. Approche psychosociale.

La plupart des études sur la précarité montrent qu'une des conséquences de cette dernière est la difficulté pour les personnes de se projeter dans l'avenir (Billiard, Debordeaux & Lurol, 2000 ; Cingolani, 1986, 2005 ; Lazarsfeld, Jahoda & Zeisel, 1981 ; Leclerc-Olive & Engrand, 2000 ; Palmade, 2003 ; Paugam, 2000 ; Thiébaud, 1998). Dans un contexte d'emploi particulièrement incertain, où les stratégies d'aide à l'insertion professionnelle et au développement de carrière sont axées sur l'employabilité et la construction d'un projet professionnel, cette difficulté révèle le caractère paradoxal et limité de telles stratégies devenues de plus en plus « injonctives » (Jaillet-Roman, 2002).

Afin d'étudier les effets de la précarité sur le rapport au temps, nous avons choisi d'avoir recours au concept de perspective temporelle (PT) qui nous permet de différencier plusieurs dimensions temporelles et de prendre en compte les trois registres du temps (passé, présent, futur) (Hoornaert, 1973 ; Zimbardo & Boyd, 1999). Les effets de la précarité sur les PT sont souvent expliqués par un manque de cadre et de repères professionnels chez les demandeurs d'emploi (Cingolani, 1986 ; Jahoda, 1979 ; Lazarsfeld & al, 1981). Nous étudierons ici cette relation auprès d'une population de travailleurs intérimaires. Ces derniers présentent bien plus de points communs avec les travailleurs dits stables qu'avec les demandeurs d'emplois, ce qui nous permettra de mieux isoler l'effet de la précarité d'emploi des autres variables inhérentes au chômage telles que l'absence de structures sociales, de rythme et de délais relatifs aux objectifs assignés, le désœuvrement ou encore l'isolement social.

Dans une perspective psychosociale, nous considérons que la précarité d'emploi n'a pas un effet direct et automatique sur les PT des individus mais que la construction de ces dernières est « *fonction des rapports dynamiques qui s'établissent entre les individus et leur environnement* » (Apostolidis, 2006, p. 68). Nombre d'auteurs ayant montré l'effet modérateur du rapport à autrui dans la variabilité des PT (Demarque, Lo Monaco, Apostolidis & Guimelli, 2011 ; Fieulaine, Apostolidis & Olivetto, 2006 ; Ould-Ferhat, 2000), nous avons choisi d'étudier cet effet à un niveau représentationnel à travers la représentation que ce se font les intérimaires du travail temporaire et de l'évolution de ce type de contrat suite aux élections présidentielles.

Pour la phase exploratoire de notre étude, nous avons choisi de privilégier une méthodologie qualitative (par entretien non directif), afin de décrire la variabilité des PT au sein de notre population d'intérimaires, de dégager les dimensions de la situation d'intérim susceptibles d'influencer ces mêmes perspectives, et de tester l'effet modérateur des représentations de l'intérim et de son éventuelle évolution perçue sur les PT des personnes en situation de précarité d'emploi.

Les intérimaires sont plus exposés aux accidents du travail (Engelhard & Lacourcelle, 2007 ; Vert, 2002) et, en tant que travailleurs précaires, montrent des difficultés à formuler des projets professionnels (Palmade, 2003). Or, les travaux sur les PT montrent une bonne corrélation de l'orientation vers le futur avec une meilleure réussite professionnelle (Lennings, 1993) et

l'adoption de comportements prophylactiques (Zimbardo & Boyd, 1999). Une meilleure compréhension de la construction des PT des intérimaires pourrait permettre l'amélioration de leur accompagnement professionnel au sein des agences d'intérim et des établissements spécialisés tel que Pôle Emploi.

A. COORDONNÉES

Nom et Prénom : SANOU Siaka

Équipe - laboratoire : Equipe Psychologie de l'Orientation – Centre de recherche sur le travail et le développement (CRTD - EA4132) – CNAM – Paris

Directeur de recherche : Professeur COHEN-SCALI Valérie

Adresse : 45B, Boulevard Jourdan, 75014, Paris

Téléphone : 0768044198 / 0753363101

Courriel : do_siak@yahoo.fr

B. THÈME GENERAL OU DOMAINE DE RECHERCHE

« Construction de carrières et représentations d'avenir professionnelles des doctorants »

Mots clés : identité – souvenir - expérience doctorale-construction de soi- représentation professionnelle - image prototype – doctorant

C. DEVELOPPEZ VOTRE PROJET DE COMMUNICATION

Du fait des multiples et récurrents changements rapides qui minent les sociétés et l'organisation du travail de nos jours, les problématiques d'orientation sont portées non seulement sur le développement vocationnel mais aussi sur les capacités d'adaptation et d'anticipation des individus en formation et dans le monde du travail. Dans ce contexte notre recherche vise à analyser les processus psychosociaux à travers lesquels les étudiants se construisent comme doctorants, comme futurs professionnels. Si les études et travaux sont légions sur les questions d'orientation des élèves, adolescents, et dans les paliers d'orientation, peu d'études abordent la question au niveau des doctorants. Pour ces derniers réalisent leur thèse dans un champ structuré et structurant pour leur personnalité et leurs intentions d'avenir dans une forte implication subjective, il serait intéressant de chercher à savoir comment ils vivent cette expérience doctorale, comment construisent-ils leur identité professionnelle, quels sont les facteurs psychosociaux sous-jacents à la construction de soi et à celle de leurs représentations d'avenir professionnelles. Cela est d'autant plus important que l'expérience doctorale vécue comme solitude (Chao et al., 2015), les besoins de reconnaissance qu'engendre le vécu de la thèse, le mode de financement de la thèse et les difficultés d'insertions professionnelles des docteurs recommandent des doctorants qu'ils puissent s'adapter aux exigences de réalisation de la thèse et avoir des capacités anticipatoires pour faire face à l'après thèse.

Pour ce faire, notre cadre théorique mobilise plusieurs modèles de l'identité : celui de la construction des identités sociales et professionnelles de Dubar (1998, 2015), l'approche « Se faire soi » de Guichard (2004, 2008) et l'égo-écologie de Zavalloni & Louis-Guérin (1984). Ces modèles permettent de comprendre l'expérience doctorale comme une phase de construction de soi : la réalisation de la thèse comme une offre identitaire de construction de soi (Dubar, 2015 ; Guichard, 2004), une matrice sociale de construction de soi selon Zavalloni et Louis-Guérin (1984), à travers un champ structuré/structurant et les diverses actions, interactions et interlocutions ; la construction se ferait à travers les processus, mécanismes ou stratégies identitaires engendrés par la réalisation de la thèse à savoir : la reconnaissance, les processus d'attribution et d'incorporation, les transactions relationnelle et biographique (Dubar, 2015), les modes de rapport à soi et au monde, la réflexivité duelle et dialogique trinitaire (Guichard, 2004) le recodage de l'environnement académique, l'opposition binaire Soi/Non-Soi, bon/mauvais, etc., et la réversibilité Soi/Groupe (Zavalloni & Louis-Guérin, 1984). Par ailleurs, le vécu de la thèse serait influencé par l'origine scolaire et socio-familiale des doctorants (Nicourd, 2015 ; Redon, 2015 ; Serre, 2015) en termes de moyens culturels et financiers permettant de s'adapter pour certains et conduisant à l'abandon pour d'autres. Ce passé est un constituant identitaire intervenant dans le processus de construction de soi des doctorants à travers les formes identitaires subjectives passées de Guichard (2004, 2008), les identités héritées ou incorporées de Dubar (2015). D'autres auteurs comme Nicourd (2015)

estiment que la thèse est fortement investie par les doctorants comme procurant un statut prestigieux, voire professionnel, celui de docteur, conduisant ainsi certains à braver les conditions de sa réalisation pour devenir docteur. Les formes identitaires subjectives anticipées (Guichard, 2004, 2008) et les identités visées (Dubar, 2015) renvoient à cette dimension du futur dans la construction de soi doctorants. Pour Zavalloni & Louis (1984), le passé, le futur et leur influence dans la construction se vont voir dans l'environnement intérieur opératoire des individus et dans leur dynamique socio-motivationnelle.

Aussi, nous pensons que la réalisation de la thèse est une phase de construction de soi qui se trouve déterminée par les expériences significatives passées, l'expérience de vécue de la thèse et les projets d'avenir professionnels. Par ailleurs, si les intentions d'avenir contribuent à la construction de soi, l'expérience de vécue de la thèse influencerait les représentations d'avenir professionnelles des doctorants.

Notre recherche expérimente une démarche mixte, qualitative et quantitative. Le volet qualitatif est réalisé à travers 4 entretiens exploratoires selon la méthode de l'Investigateur Multistade de l'Identité Sociale (IMIS) (Zavalloni & Louis-Guérin, 1984) et 10 entretiens semi-directifs destinés à l'élaboration de notre questionnaire pour le volet quantitatif. A travers l'IMIS nous espérons faire voir à l'œuvre les expériences significatives passées, l'expérience de vécue de la thèse et les intentions d'avenir professionnelles des doctorants dans la construction identitaire à travers leur dynamique socio motivationnel. Nous espérons également, à travers cette démarche, faire voir la formation des intentions d'avenir et leur rapport avec les expériences significatives comme marqueurs. L'étude quantitative devra porter sur les soi passés, présents et futurs, dont nous voulons rendre compte de leur dynamisme à travers leur contenu et surtout leur rapport. Elle portera sur 300 doctorants (minimum). Nous espérons trouver des facteurs niveau manifeste pouvant contribuer à l'explication des processus psychosociaux qui sous-tendent la construction de Soi chez les doctorants.

Enfin, dans le cadre de cette communication, nous présenterons quelques résultats de notre étude exploratoire, une étude de cas à travers la méthode IMIS.

D. ETAT D'AVANCEMENT DE VOTRE ETUDE

Nos travaux de recherche sont actuellement portés sur la phase d'enquêtes qualitatives à travers l'Investigateur multi-stade de l'identité (IMIS) (Zavalloni & Louis-Guérin, 1984) et l'élaboration et la finalisation de notre outil quantitatif. Une étude qualitative et exploratoire en master2 recherche en 2015 nous a permis d'étoffer notre revue de littérature en première année de thèse (2015-2016), d'élaborer notre cadre théorique ainsi que nos outils de collecte de données. L'administration du questionnaire se fera dans le premier semestre de l'année 2017 où nous commencerons également nos premières analyses qualitatives.

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

Ce sera l'occasion pour moi de présenter ma recherche devant des collègues et professeurs pour : me confronter à mes capacités à présenter et à exprimer clairement mes recherches, avoir des retours critiques notamment sur la démarche méthodologique, avoir des échanges avec d'autres personnes travaillant sur le même sujet ou sur des sujets connexes ou proches, avoir des conseils, des contributions et, avoir des possibilités de travailler ensemble avec d'autres collègues ou professeurs sur des projets, des thématiques proches, des possibilités de co-publications, etc.

G. QUESTION CRUCIALE

Il sera intéressant pour nous de discuter des questions méthodologiques, notamment de la bonne articulation des études qualitatives et quantitatives dans une thèse.

A. COORDONNÉES

Nom et Prénom : GIUNCHI Marianna

Équipe - laboratoire : Laboratoire de Psychologie du travail de l'Université de Turin, Italie et LAPPS/TE2O de l'Université Paris Ouest Nanterre La Défense

Directeur de recherche : GHISLIERI Chiara, Université de Turin et VONTHRON Anne-Marie, Université Paris Ouest Nanterre La Défense

Adresse : 14 rue Jouffroy d'Abbans, 75017, Paris

Téléphone : 06 34 41 75 56

Courriel : marianna.giunchi@unito.it

B. THÈME GENERAL OU DOMAINE DE RECHERCHE

Développé dans le domaine de la Psychologie de la carrière et de la santé au travail, le projet de recherche doctoral se focalise sur l'Insécurité de l'Emploi perçue, ses conséquences sur la santé et sur les trajectoires de vie des travailleurs ainsi que sur leurs stratégies de coping pour s'adapter aux situations d'insécurité professionnelle qu'ils rencontrent. Les études sont réalisées auprès d'échantillons de travailleurs français et italiens.

C. DEVELOPPEZ VOTRE PROJET DE COMMUNICATION

Introduction

L'insécurité de l'emploi rend de plus en plus difficile pour les travailleurs de planifier leur avenir personnel et professionnel (Sverke & Hellgren, 2002) et nous nous intéressons à des mécanismes d'ajustement à l'insécurité perçue (Kinnunen et al., 2010; Richter et al., 2013) et à leurs effets sur le bien-être, la santé et les trajectoires de vie personnelle et professionnelle (Bertolini et al., 2015). Deux études qui sont en cours de réalisation vont être présentées : une étude quantitative menée avec un questionnaire auto-complété et une étude qualitative menée avec un entretien semi-structuré.

Étude quantitative en cours

Hypothèses

On a formulé plusieurs hypothèses concernant la relation entre l'insécurité de l'emploi et différentes variables psychologiques (variables résultats et possibles modérateurs et médiateurs). Nos hypothèses sont que l'insécurité de l'emploi est associée positivement à l'épuisement émotionnel (Giunchi et al., 2016) et négativement à la santé auto-perçue (Virtanen et al., 2011) et à la satisfaction de vie (Griep et al., 2016). Ensuite on suppose que la relation entre l'insécurité de l'emploi et les variables résultats est modérée par différentes variables, telles que les stratégies de coping (Richter, 2011), les expériences de récupération (Kinnunen et al., 2010), le traits de flourishing (Cheng et al., 2014) et les trajectoires de vie.

De plus nous voulons vérifier dans ces relations les possibles effets médiateurs du workaholisme et des différences de genre.

Méthodologie

On a utilisé un questionnaire, diffusé en ligne, à travers un échantillonnage de convenance (De Witte et al., 2007), aux travailleurs de différentes appartenances professionnelles, en tenant sous contrôle différentes caractéristiques démographiques (sexe, âge, niveau d'études, typologie de contrat de travail etc.). Le questionnaire contient des échelles déjà validées dans les deux pays, avec des variables psychologiques davantage associées à la précarité de l'emploi, comme par exemple l'épuisement émotionnel, la charge de travail, l'engagement au travail, ainsi que des variables peu investiguées en association avec l'insécurité, telles que le workaholisme, les trajectoires de vie, les compétences de carrière.

Actuellement nous disposons de 520 questionnaires complétés en Italie et 450 en France. Le recueil se terminera au mois de mars et les traitements de données (analyses descriptives et analyses multigroupes) seront réalisés avec les logiciels SPSS et MPlus.

Résultats attendus et discussion

Concernant cette étude qui investigate les relations entre l'insécurité de l'emploi et différentes variables psychologiques, nous espérons vérifier certains liens déjà cités dans la littérature et repérer des associations avec des nouvelles variables peu considérées par les études existantes.

Étude qualitative en cours

Hypothèses

On a formulé plusieurs questions de recherche portant sur : les stratégies d'adaptation les plus utilisées par les jeunes travailleurs pour lutter contre l'insécurité de l'emploi (Blustein et al., 2013); les différences entre les jeunes travailleurs précaires en Italie et en France dans leur façon de faire face à l'insécurité de l'emploi ; les différences entre les sexes dans la manière dont les jeunes travailleurs expérimentent l'insécurité de l'emploi ; l'influence de l'insécurité de l'emploi sur les choix de vie des jeunes travailleurs et sur leur façon de projeter leur avenir.

Méthodologie

La recherche qualitative est réalisée avec des entretiens individuels semi-structurés (Blustein et al., 2013) : l'échantillon est composé de jeunes travailleurs précaires (avec contrat temporaire ou contrat de stage), équilibrés entre les sexes, âgés de 25 à 35 ans, avec une qualification élevée (équivalent master 2), en Italie et en France. L'entrevue se déroule dans un lieu choisi, afin d'en permettre l'enregistrement, les participants signent le consentement éclairé et l'anonymat est garanti par le choix d'un pseudonyme. Par la suite, les entretiens sont transcrits.

Actuellement les entretiens sont terminés en Italie, avec un total de 23 sujets interviewés ; en France on a pour l'instant un total de 10 sujets mais on compte atteindre avant mars la vingtaine. Les entretiens seront analysés en suivant la méthode d'analyse du contenu croisée de Blustein et collègues (2013) et éventuellement sous un angle quantitatif grâce à l'outillage d'analyse de discours IramuteQ.

Résultats attendus et discussion

Au moyen des données qualitatives, nous avons l'intention d'identifier dans l'expérience personnelle de la situation de travail des jeunes travailleurs précaires, avec ses contraintes et opportunités, des stratégies et conduites spécifiques qui peuvent réduire ou augmenter le vécu négatif associé à l'insécurité de l'emploi (par exemple la recherche d'autonomie personnelle de vie, la recherche d'un nouvel emploi, l'augmentation de l'employabilité). Il est envisagé qu'il existe des différences quant aux stratégies que les jeunes travailleurs en France ou en Italie choisissent pour faire face à l'insécurité de l'emploi. De plus, il est possible que des différences entre les sexes dans la façon dont les jeunes travailleurs expérimentent et réagissent à l'insécurité de l'emploi ne se présentent pas de la même façon selon le pays.

D. ETAT D'AVANCEMENT DE VOTRE ETUDE

Une dernière étude envisagée grâce à une méthodologie de journaux de bord est encore en cours d'élaboration.

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

Echanges concernant les expériences de mise en place des méthodes de journaux de bord.

F. QUESTION CRUCIALE

Intérêts, exigences et contraintes des démarches de recherche utilisant une méthode de journaux de bord pour étudier le rapport psychologique à l'insécurité d'emploi, les stratégies et conduites d'ajustement mises en oeuvre et leurs effets chez les jeunes travailleurs.

A. COORDONNÉES

Nom et Prénom : THIBAUVILLE Sophie

Équipe - laboratoire: Centre de Recherche en Psychologie (CRP-CPO, EA7273)

Directeur de recherche: Pr. Valléry Gérard, Co-directeur : Dr. Castel Davy

Adresse: App A35, 5 rue de la pierre miclare, 95 000 CERGY

Téléphone: 06.49.92.63.21

Courriel: sophiethibauville@gmail.com

B. THÈME GENERAL OU DOMAINE DE RECHERCHE

Psychologie du travail

Transitions professionnelles, pratiques d'accompagnement, carrière professionnelle

Emotions au travail et processus psychologiques

C. DEVELOPPEZ VOTRE PROJET DE COMMUNICATION

La place des émotions lors des transitions professionnelles : une approche longitudinale.

1. Introduction

Actuellement en deuxième année de doctorat, notre thèse porte sur les émotions lors des périodes de transitions professionnelles. Ces transitions s'inscrivent dans différents contextes de mobilité des salariés, en relation avec les transformations actuelles du travail et des organisations ; lesquelles créent une insécurisation des parcours professionnels. Le déroulement des carrières se veut de moins en moins linéaire et le nombre de transitions dans la vie d'un actif augmente (Glée & Scouarnec, 2009; Masdonati & Zittoun, 2012). Reconnues comme étant génératrice de nombreux changements (Guichard & Huteau, 2007), ces situations de transition sont aussi susceptibles de générer, chez l'individu, des émotions. Or, la question des émotions intervenant au cours des transitions n'a été que très peu traitée jusqu'ici au sein de la littérature (Mallet et Gaudron, 2005 ; Hartung, 2011 ; Kidd, 1998, 2004). Ainsi, l'objectif de cette recherche est d'étudier les possibles relations entre émotions et transition dans une double perspective :

- (1) apporter des connaissances en psychologie du travail de façon à mieux comprendre les relations bidirectionnelles entre émotions et transitions;
- (2) améliorer la prise en compte des émotions dans les pratiques d'accompagnement professionnel.

Nombreux sont les auteurs qui se sont astreints à délimiter théoriquement les émotions des autres types de manifestations affectives : sentiments, humeurs, préférences (Fridja, 1986, Dan Glauser, 2009, Petit, 2015) néanmoins, dans la pratique, leur distinction reste difficilement opérationnalisable. Par conséquent, au cours de notre recherche nous nous accordons avec Cosnier (1994), qui soutient que l'émotion couvre tous les « événements ou états du champ affectif qui se caractérisent par un ensemble d'éprouvés psychiques spécifiques accompagnés, de façon variable en intensité et en qualité, de manifestations physiologiques et comportementales » (p. 14).

Notre recherche se focalise essentiellement sur des transitions professionnelles bénéficiant d'un dispositif d'accompagnement. Pour ce faire, elle s'effectue en relation avec deux terrains d'étude :

- le Centre National de la Fonction Publique Territoriale du Val d'Oise (CNFPT) qui propose aux agents en transition de participer à des ateliers mobilités afin de les aider à construire un projet professionnel.
- Le service formation continue de l'Université de Cergy-Pontoise (UCP) qui accueille également des personnes en transition notamment en bilan de compétences, en VAE mais également en reprises d'étude.

A travers ces deux situations distinctes, l'originalité de notre recherche porte sur la prise en compte d'une diversité de cas de transitions professionnelles. Ainsi, les agents concernés par

un processus de transition et mobilisés dans le recherche sont issus de tout métier, à la fois du secteur public et privé, et appartiennent à diverses catégories socio-professionnelles (cadre, agent de maîtrise, agent technique, etc.).

Problématique : Cette recherche questionne la place des émotions lors des transitions professionnelles. Nous pensons que ces situations favorisent l'émergence d'émotions des individus qui en font l'expérience. Nous cherchons à comprendre l'origine, la nature, les fonctions et les déterminants des émotions lors des transitions. Les principales interrogations qui structurent notre recherche sont les suivantes : *Qu'est-ce qui génère les émotions au cours des transitions professionnelles ? Comment les émotions évoluent au cours des différentes étapes des transitions ? Quels effets des émotions lors des transitions professionnelles ?*

2. Protocole méthodologique :

Notre méthodologie, qualitative et quantitative, s'inscrit dans une approche longitudinale et a été définie suite à une phase exploratoire (réalisée en 2016). Le but étant d'obtenir, dans un 1^{er} temps, à la fois des données homogènes permettant de dessiner des tendances macroscopiques et des données hétérogènes issues d'un niveau plus microscopique et compréhensif afin de pouvoir confronter ces deux types de données dans un 2nd temps.

2.1. Méthodologie quantitative (auto-questionnaire des états émotionnels) : Afin de bénéficier d'un panorama des émotions au cours des transitions, un questionnaire auto-rapporté, le POMS-f (Cayrou, Dickès, Dolbeault, 2003) interrogeant les états émotionnels est proposé à trois niveaux de la transition.

Nous supposons que les situations de transitions professionnelles sont des terrains propices à l'émergence de mouvements émotionnels variés.

(H1)¹ : Les émotions varient au cours des différentes étapes de la transition : elles évoluent positivement entre l'événement déclencheur et la fin du dispositif d'accompagnement.

(H1a) : L'événement déclencheur (t1) génère des émotions négatives.

(H1b) : Le travail de réflexion sur soi (t2) suscite des émotions tant positives que négatives;

(H1c) : La fin du dispositif d'accompagnement (t3) sollicite des états émotionnels positifs.

Nous supposons également que le type d'événement déclencheur de la transition va colorer émotionnellement le déroulement de la transition.

(H2) : Les types d'événement déclencheur de la transition génèrent des états émotionnels différents. L'événement déclencheur principal de la transition (t1) est prédictif des émotions ressenties aux autres temps de mesure (t2, t3).

2.2. Méthodologie qualitative : Entretiens d'approfondissement (EA), « de la non-directivité à l'explicitation » : Dans une approche compréhensive et centrée sur la personne, nous entendons par entretien d'approfondissement (EA) un type d'entretien utilisant des techniques non-directives et d'explicitation (Vermersch, 1991). L'EA, basé sur des questions non-inductives, vise en une description et une compréhension fines du vécu de l'interviewé et notamment des émotions générées lors des situations de transition. Afin d'être au plus proche de la réalité, c'est l'interviewé qui construit librement son discours. Il est proposé quatre à cinq entretiens/personne. Chacun des entretiens permettant d'approfondir un moment spécifique de la transition pour les agents et un moment d'accompagnement pour les conseillers/formateurs.

(H3) : Les émotions sont exprimées au cours des transitions professionnelles accompagnées et il existe des relations entre les émotions et le déroulement du processus de transition.

¹ Il est à noter que les hypothèses ne sont pas totalement stabilisées et qu'elles sont susceptibles d'être modifiées.

2.3. Méthodologie de support : Carnet de bord de la recherche: Au cours de situations d'accompagnement spécifiques, l'une collective (l'atelier mobilité au sein du CNFPT) et l'autre individuelle (séance de bilan de compétences), nous menons des observations directes et ouvertes à travers la tenue d'un carnet de bord. Ce dernier est un outil de support à la construction de la recherche au sein duquel nous recueillons de multiples observations, sous forme de traces écrites, issues des situations d'accompagnement. Des extraits d'observations seront reportés sous forme de « vignettes » alternant des techniques de narration et de description.

3. Phase de recueil de données

Nous présenterons ici l'état d'avancement du recueil de données ainsi que, si possible, quelques résultats intermédiaires (extrait d'EA).

Références :

- Cayrou, S., Dickès, P., Dolbeault, S. (2003). Version française du Profile of Mood States (POMS-f). *Journal de thérapie comportementale et cognitive*, 13, 2, 83-88.
- Cosnier J. (1994). *Psychologie des émotions et des sentiments*. Paris : Retz.
- Dan Glauser, E. (2009). Le sentiment subjectif. Intégration et représentation centrale consciente des composantes émotionnelles. In D. Sander & K. R. Scherer (Eds), *Traité de psychologie des émotions* (pp. 223-258). Paris : Dunod.
- Fridja, N. (1986). *The emotions*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Mallet, P., & Gaudron, J.-P. (2005). Emotions et transitions : problématiques et contributions empiriques internationales. *L'orientation scolaire et professionnelle*, 34, 287-294.
- Kidd, J.-M. (1998). Emotion: An absent presence in career theory. *Journal of Vocational Behavior*, 52, 275–288.
- Kidd, J.-M. (2004). Emotion in career contexts: Challenges for theory and research. *Journal of Vocational Behavior*, 64, 441–454.
- Glée, C., & Scouarnec, A. (2009). Plaidoyer pour une gestion humaine des transitions professionnelles ou : Ne plus subir mais choisir ! *Humanisme et Entreprise*, 293, 1-23.
- Guichard, J., & Huteau, M. (2007). *Orientation et insertion professionnelle*. Paris : Dunod.
- Hartung, P. (2011). Barrier or Benefit? Emotion In Life-Career Design. *Journal of Career Assessment*, 19, 296-305.
- Masdonati, J., & Zittoun, T. (2012). Les transitions professionnelles: Processus psychosociaux et implications pour le conseil en orientation. *L'orientation scolaire et professionnelle*, mis en ligne le 15 juin 2015.
- Petit, E. (2015). *Économie des émotions*. Paris : La Découverte, coll. Repères.
- Vermersch, P. (1994). *L'entretien d'explicitation en formation initiale et continue*. Paris : ESF

D. ETAT D'AVANCEMENT DE VOTRE ETUDE

Phase de développement : recueil de données en cours

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

Nous souhaiterions solliciter tout conseil/avis nous permettant de nous orienter vers des méthodologies d'analyse qui soit en adéquation avec nos différentes méthodes de recueil (qualitative et quantitative) et qui nous permettent de traiter au mieux nos données au regard de notre problématique : quelles méthodologies d'analyse construire pour appréhender la relation entre émotions et transition ?

Une demande particulière porte notamment sur une méthodologie d'analyse des entretiens

d'approfondissement qui nous permette, dans une approche compréhensive, de saisir au mieux le vécu émotionnel des périodes de transitions.

F. QUESTION CRUCIALE

Nous souhaiterions obtenir tant un avis critique sur la problématique de notre recherche, la méthodologie définie que des conseils/orientation pour le traitement des données futur. Enfin, nous proposons en débat la question suivante : **Quelles retombées pratiques possibles de cette étude ? Comment faciliter le repérage des émotions au sein des dispositifs d'accompagnement et pour quelle finalité? Quelle interaction du protocole méthodologique (EA) avec les dispositifs d'accompagnement ?**

A. COORDONNÉES

Nom et Prénom : OCANA Tania

Équipe - laboratoire : Axe 3 : Jugement, valeurs et discrimination - Laboratoire d'Anthropologie et de Psychologie cliniques, COgnitives et Sociales. Université Nice Sophia Antipolis Directeur de recherche : Marilena Bertolino et Dirk Steiner

Adresse : Maison des Sciences de l'Homme et de la Société Sud-Est- 25 Avenue François Mitterrand- 06300 NICE

Téléphone : 06.58.82.48.57

Courriel : ocana@unice.fr

B. THÈME GÉNÉRAL / DOMAINE DE RECHERCHE

Formation des perceptions de justice et processus d'attribution à la discrimination dans le contexte du recrutement : le cas des questions inappropriées.

C. PROJET DE COMMUNICATION

Le Code du travail encadre la pratique du recrutement et stipule que toutes les informations demandées au candidat ne doivent avoir pour but que d'évaluer sa capacité à occuper l'emploi et/ou évaluer ses aptitudes professionnelles (Article L1221-6). Les questions portant sur l'un des 23 critères de discrimination (*Article L.1132-1 du Code du Travail*) peuvent être considérées comme étant inappropriées, voire illégales, et pourraient constituer une preuve de discrimination au recrutement. Même si ces lois protègent les candidats, la charge de la preuve étant partagée entre la victime et l'employeur, il est souvent difficile pour les victimes d'amener des preuves de ces comportements inappropriés et les entreprises sont en conséquence peu inquiétées judiciairement. Les recherches précédentes ont montré que les questions illégales ont un impact négatif sur les attitudes des candidats vis-à-vis de l'entreprise (Ababneh & Al-Waqfi, 2016; Saks, Leck, & Saunders, 1995; Saks & McCarthy, 2006) et sur les perceptions de justice (Steiner, Amoroso, & Hafner, 2004). Ils ont montré que ces questions pouvaient avoir des conséquences négatives sur l'image et l'attractivité des entreprises. De plus, les questions inappropriées peuvent mener le candidat à donner des informations pouvant biaiser la décision de sélection et donc les discriminer. Les groupes défavorisés et stigmatisés sur le marché de l'emploi pourraient être plus sensibles aux indices de discrimination et donc percevoir plus d'injustice face à ces questions. Néanmoins, les études précédentes (Ababneh & Al-Waqfi, 2016 ; Saks et al., 1995 ; Saks & McCarthy, 2006) n'ont pas obtenus de différences selon le genre des candidats. Seule l'étude de Saks et McCarthy (2006) a observé quelques différences significatives sur les attentes de recevoir une proposition de poste, et sur la perception que les employés de cette entreprise sont traités de façon moins juste. Selon nous, ces résultats peuvent s'expliquer par la méthodologie utilisée dans ces études, les questions inappropriées n'étaient pas ciblées sur le même stigmaté. Nous supposons donc que lorsque toutes les questions inappropriées sont ciblées sur un même stigmaté, les candidats peuvent ressentir que leur groupe d'appartenance est directement menacé par le recruteur. Dans ce cas, nous nous attendons à observer des différences intergroupes sur les perceptions de justice et sur les conséquences organisationnelles. Plus particulièrement, nous nous attendons à ce que les candidats ayant développés des perceptions négatives lors du processus de recrutement montrent moins : a) d'envie de continuer le processus de recrutement b) d'intentions de recommander l'entreprise c) d'intentions de repostuler, ainsi que plus d) d'intentions de litiges et e) d'intentions d'agir pour dénoncer la discrimination. De même, aucune étude n'a étudié l'impact des questions inappropriées sur les perceptions de discrimination. Ce type de question pouvant être une preuve de discrimination (Cihangir, Barreto, & Ellemers, 2010), nous souhaitons étudier leur impact sur les perceptions de discrimination et sur le processus

d'attribution à la discrimination (Major, Quinton, & McCoy, 2002). Nous supposons que la présence de questions inappropriées ciblées sur un stigmaté va entraîner plus d'attributions de l'échec à la discrimination que lorsque les questions inappropriées concernent plusieurs stigmatés. De plus, on s'attend à ce que les perceptions et l'attribution de l'échec à la discrimination aient un impact plus important que les perceptions de justice sur les conséquences organisationnelles. Basés sur nos études précédentes, nous étudierons également les différences intragroupes dans la détection de la discrimination en intégrant plusieurs modérateurs, tels que la croyance en un monde juste et la légitimation des critères démographiques au recrutement.

Méthode : Afin d'étudier l'impact des questions inappropriées, nous avons mis en place une simulation de candidature en ligne où les participants devaient, suite à des questions d'ordre démographique, répondre à des questions de présélection à l'écrit. Deux études utilisent cette méthodologie, une première étude sur le stigmaté d'avoir ou d'être en âge d'avoir des enfants (effectif attendu : 120 personnes) et la deuxième étude porte sur le stigmaté de l'âge (effectif attendu : 60 personnes). Ces deux études ont 3 conditions expérimentales (aucune question inappropriée, 2 questions inappropriées non ciblées, 2 questions inappropriées ciblées sur un stigmaté). Nous discuterons des résultats obtenus et des implications théoriques et appliquées.

Ababneh, K. I., & Al-Waqfi, M. A. (2016). The role of privacy invasion and fairness in understanding job applicant reactions to potentially inappropriate/discriminatory interview questions. *Personnel Review*, 45(2), 392–418. <http://doi.org/10.1108/PR-11-2014-0264>

Cihangir, S., Barreto, M., & Ellemers, N. (2010). The dark side of ambiguous discrimination: how state self-esteem moderates emotional and behavioural responses to ambiguous and unambiguous discrimination. *The British Journal of Social Psychology*, 49(1), 155–174.

Major, B. N., Quinton, W. J., & McCoy, S. K. (2002). Antecedents and consequences of attribution to discrimination : Theoretical and empirical advances. *Advances in Experimental Social Psychology*, 34.

Saks, A. M., Leck, J. D., & Saunders, D. M. (1995). Effects of application blanks and employment equity on applicant reactions and job pursuit intentions. *Journal of Organizational Behavior*, 16, 415–431.

Saks, A. M., & McCarthy, J. M. (2006). Effects of discriminatory interview questions and gender on applicant reactions. *Journal of Business and Psychology*, 21(2), 175–191.

Steiner, D. D., Amoroso, S., & Hafner, V. (2004). Les perceptions de la justice organisationnelle en entretien de recrutement : deux expérimentations par simulation. *Psychologie Du Travail et Des Organisations*, 10(2), 111–130. <http://doi.org/10.1016/j.pto.2004.04.006>

D. ÉTAT D'AVANCEMENT DE L'ÉTUDE

Cette étude est à l'étape de la collecte des données.

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

J'aimerais collaborer avec d'autres équipes de recherche s'intéressant au recrutement, afin de mettre en place des sessions de simulation d'entretien de recrutement à destination de demandeur d'emploi dans plusieurs villes. Ainsi que de faire évaluer les participants par différents recruteurs ou par des étudiants de M2. Cette méthodologie commune permettrait d'étudier simultanément plusieurs aspects du recrutement, ainsi que d'avoir un nombre important de participants. J'aimerais personnellement étudier les stratégies de réponses des candidats face à des questions inappropriées, ainsi que l'impact de l'utilisation de ces différentes stratégies sur l'évaluation de leur performance en entretien.

G. QUESTION CRUCIALE

Je recherche des conseils afin d'améliorer la validité écologique de mes procédures expérimentales. J'aimerais également débattre sur les enjeux appliqués de cette thématique, par exemple, sur le développement de méthode de signalement des pratiques illégales et discriminatoires ou sur les conseils à donner aux candidats qui font face à ce type de questions.

A. COORDONEES :

Nom et prénom : SAHIN Poyraz

Equipe-Laboratoire : LAPPS (Laboratoire Parisien de Psychologie Sociale, EA4386)

Université Paris Ouest Nanterre La Défense

Directeur de recherche : Professeur des universités Isabelle Olry-Louis

Adresse : 14 Allée de Eiders 75019 Paris

Téléphone : 06 98 90 73 53

Courriel : poysahin@gmail.com

B. THÈME GENERAL OU DOMAINE DE RECHERCHE

Psychologie du travail et des organisations

Stratégies identitaires de jeunes LGB (lesbiens, gays et bisexuels) nouvellement recrutés en lien avec la discrimination perçue

C. DEVELOPPEZ VOTRE PROJET DE COMMUNICATION

Introduction

La période d'intégration est un moment important pour toutes les nouvelles recrues. Marquée par une certaine incertitude quant à leur bonne compréhension du fonctionnement de l'organisation et des attendus à leur égard (Morrison, 1993b ; Feldman et Brett, 1983), cette période est supposée leur donner accès aux systèmes de valeurs, aux normes et aux modèles de rôles offerts par la nouvelle communauté socioprofessionnelle. Lorsque les jeunes recrues se reconnaissent comme appartenant à certains groupes minoritaires, elles peuvent avoir le sentiment que les normes dominantes qui prévalent dans l'organisation leur sont défavorables et ont pour effet de les discriminer (Taboada-Leonetti, 1989). Exposant à d'éventuels conflits intra et intersubjectifs, ce moment d'intégration implique dès lors le recours à des stratégies identitaires permettant de résoudre ces conflits. Conçues comme des « séquences de comportements destinés à faire face » à la souffrance » que crée le constat d'une image de soi dévalorisée (Malewska-Peyre, 1987), ces stratégies identitaires sont liées au contexte social, culturel et psychologique dans lequel les interactions ont lieu.

Nous nous sommes intéressés aux stratégies identitaires mises en place par des minorités sexuelles (homosexuelles et bisexuelles) au cours de leur période d'intégration en lien avec leur discrimination perçue. Comment et sous l'effet de quelles situations singulières ces stratégies identitaires sont-elles mises en place pendant la période d'intégration ? En quoi sont-elles liées à la discrimination — réelle et perçue — au travail et / ou à la manière dont l'identité sexuelle minoritaire s'est construite ?

Hypothèses

Selon la « théorie de la face » de Goffman, 1973. Les individus tiennent à présenter d'eux-mêmes une image positive, socialement valorisée (la « face ») qu'ils entendent voir confirmée, respectée et entérinée par les autres. Or, alors que l'orientation sexuelle fait partie des discriminations encore trop souvent oubliées (Point, 2007), la discrimination à l'encontre des personnes LGB serait prégnante lors de l'embauche et de l'intégration dans le milieu professionnel, qu'elle soit de nature formelle ou informelle, potentielle ou vécue, réelle ou perçue (Chung, 2001). Craignant que leur orientation sexuelle soit découverte par leur employeur ou leurs collègues de travail et que, par voie de conséquence, leur crédibilité, leur autorité, leur compétence, leur carrière, voire leur emploi soient remis en question, de nombreux salariés LGB dissimuleraient leur identité sexuelle, ce qui générerait du stress (Barillo, 2000). A l'inverse, ceux qui divulguent leur identité sexuelle pourraient faire ce choix en raison d'une

bonne qualité des relations au travail (Friskopp & Silverstein, 1995) ou être confrontés à une stigmatisation, voire à des attitudes hostiles telles que la violence verbale ou le harcèlement psychologique (Ragins & al., 2007 ; Velez & al., 2013).

Nous posons trois hypothèses principales. Selon la *première*, les stratégies identitaires mobilisées par les jeunes débutants sont influencées par la discrimination, perçue ou réelle. Selon une *deuxième hypothèse*, les expériences de discrimination et les stratégies identitaires sont liées pour partie au milieu professionnel et au statut socio-professionnel occupé. Selon la *troisième hypothèse*, les stratégies identitaires choisies visent à revaloriser le groupe des personnes homosexuelles et bisexuelles.

Méthodologie

Privilégiant une approche exploratoire et qualitative permettant d'appréhender les mécanismes complexes de l'identité des jeunes minorités LGB, notre étude a consisté à recueillir des données empiriques auprès d'un échantillon d'une douzaine de jeunes entrants LGB dans l'un de deux milieux professionnels — celui de la justice et celui des transports — avec un statut cadre ou non-cadre. Ainsi, nous nous sommes appuyés d'une part sur des entretiens de récits de vie pour appréhender la discrimination perçue et les stratégies de présentation de soi, ainsi qu'une évocation aux "situations singulières" ayant contribué à façonner celles-ci, d'autre part, sur la méthode de l'Investigateur Multistade de l'Identité Sociale (IMIS) de Zavalloni et Louis-Guérin (1984) afin d'examiner les pôles identificatoires, les groupes d'appartenance et les stratégies identitaires. Cette méthode comporte trois phases distinctes. On recueille d'abord les unités représentationnelles (URs) données par le sujet, sous forme de mots ou des courtes phrases, en réponse à certains groupes d'appartenance stimuli proposés à la première et à la troisième personne (« Nous les ..., nous sommes » et « Eux les ..., ils sont »). Pour notre étude, nous avons fait le choix des groupes stimuli suivants : l'identité homosexuelle, le milieu professionnel et le statut socio-professionnel d'appartenance. Au cours d'une deuxième phase, il convient de spécifier les URs fournies pour mieux comprendre le sens, la valence et le degré d'affectivité attribuées à chacune d'elles. La dernière phase vise à approfondir les éléments recueillis le maximum en référence aux mots identitaires repérés.

Résultats

Les résultants relatifs à la discrimination perçus ont été recueillis auprès des 12 sujets. Concernant les discriminations perçues, la moitié des sujets interrogés déplorent la présence de remarques homophobes générales entendues dans leur milieu de travail, un seul dit avoir été l'objet de discriminations réelles et dirigées contre lui. La divulgation de l'orientation sexuelle sur le lieu de travail ne concerne qu'un tiers de notre échantillon, sous une forme partielle ou totale et pas toujours intentionnelle. Rares sont alors les sujets la justifiant par un désir d'authenticité en lien avec les valeurs et convictions personnelles alors que ceux qui dissimulent leur orientation sexuelle le font par crainte de répercussions sur la carrière professionnelle (promotion, évolution, non-reconduction de leur contrat) et par désir de préserver une vie privée considérée externe à la sphère professionnelle. Enfin, concernant les différences selon le statut et le milieu professionnel, les formes de discrimination, informelle et potentielle ou effective touchent davantage les non-cadres et le milieu du transport mais ce sont ces professionnels-là qui semblent davantage divulguer leur orientation sexuelle, intentionnellement ou non.

L'analyse des entretiens IMIS a été menée plus en détail pour cinq sujets des douze sujets, permettant l'élucidation des prototypes, des références d'identification positive et négative et des univers représentationnels. Elle indique que, tandis que les expériences de l'homophobie rencontrées par certains se traduisent par une identité sociale négative s'exprimant sur le mode d'un sentiment de mal-être, d'impuissance, d'être peu considéré par les autres, d'avoir une mauvaise représentation de ses activités et de soi, il y a une forte tendance à valoriser le sens et

les valeurs du groupe (Camilleri, 1997). Face à la discrimination perçue ou réelle, on relève la présence de « stratégies intérieures » dirigées vers soi afin éviter la souffrance ressentie dans le milieu professionnel (Maleweska-Peyre, 1990). Ces analyses selon nous l'ouverture d'une piste de recherche sur les actions à engager en matière de lutte contre les discriminations (réelles ou perçues).

Références bibliographiques

Camilleri, C. (1990). *Stratégies identitaires*. Paris : Puf.

Chung, B.Y. (2001). Work discrimination and coping strategies: conceptual frameworks for counseling lesbian, gay and bisexual clients, *The Career Development Quarterly*, 50, 33-44.

Zavalloni M. (2007). *Égo-écologie et identité : une approche naturaliste*. Paris : Presses Universitaires de France.

D. ETAT D'AVANCEMENT DE VOTRE ETUDE

Phase de développement

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

F. QUESTION CRUCIALE

En quoi ces stratégies identitaires sont-elles influencées par la discrimination — perçue ou réelle — dans le milieu professionnel ?

A. COORDONNEES

Nom et Prénom : Irène POIDI

Equipe – Laboratoire : Laboratoire GRePS (EA 4163)

Directeurs de recherche :

- Jacqueline Vacherand-Revel, Maître de Conférences HDR en Psychologie du travail, Ecole Centrale de Lyon/ Laboratoire GRePS
- Marc-Eric Bobillier-Chaumon, Professeur en Psychologie du travail et Psychologie ergonomique, Université Lyon 2 / Laboratoire GRePS

Adresse : 17, rue Georges GOUY 69007 Lyon

Téléphone : 06.74.63.58.09

Courriel : poinina@yahoo.fr

B. THEME GENERAL OU DOMAINE DE RECHERCHE

Domaine de recherche : Psychologie du travail

Thème de la thèse : Processus d'innovation dans l'entrepreneuriat : la place des artefacts dans l'activité collective

C. PROJET DE COMMUNICATION

Introduction : Plusieurs recherches en sciences de gestion décrivent les activités de création d'entreprise d'un point de vue économique et organisationnel (Boncler, Hlady-Rispal, Verstraete, 2006 ; Nziali & Fayolle, 2012 ; Ben-Hafaïedh, 2013). Cependant, ces travaux renseignent peu sur la réalité psychologique et sociale de ces activités, qui se construisent, se développent et s'articulent tout au long d'un processus (du stade de la recherche d'idée à celui de la commercialisation, en passant par la conception du produit par le collectif entrepreneurial). Pourtant, les enjeux en termes formation à la création d'entreprise et d'équipement de cette activité sont plus que d'actualité, dans un contexte économique de plus en plus concurrentiel. Nous proposons une description des activités de création d'entreprise en équipe, permettant de comprendre les processus sous-jacents à l'entrepreneuriat collectif mais aussi aborder la question des artefacts mobilisés et mobilisables à l'avenir dans cette activité. Nous soutenons à la lumière des théories de l'activité (Vygotski, 1934 ; Engeström, 2000, 2009), que ce processus particulier de travail est fortement lié à son contexte social, culturel, historique et temporel de réalisation et de développement. Nous considérons, notamment avec les théories de l'action située (Suchman, 1987 ; Lave, 1988) et distribuée (Hutchins, 1994), que l'activité entrepreneuriale en équipe n'existe qu'en situation, et qu'au sein de cette situation, le collectif de travail va co-construire les moyens de son activité en fonction de ses objectifs. Les moyens de l'activité sont entre autres d'ordre artefactuel et sont mobilisés dans les actions au travers des processus de genèse instrumentale et d'asservissement de l'environnement (Rabardel, 1995, Kirsh, 2000, Bobillier-Chaumon, 2013).

Problématique & Hypothèses

Dans le cadre de cette recherche, nous proposons de (1) Déterminer les contextes historico-culturels dans lesquels l'activité entrepreneuriale en équipe-projet se déploie. (2) Questionner la place et l'apport des fonctions artefactuelles et instrumentales dans des activités précises de conception et de créativité des équipes-projet. (3) Interroger le couplage entre trajectoire globale d'activité et pratiques entrepreneuriales situées.

Pour chaque point de notre problématique, nous émettons les hypothèses suivantes. Nous supposons ainsi que :

- 1) Le cadre institutionnel et plus généralement le système d'activité socio-organisationnel a un rôle dans la genèse et le développement du projet entrepreneurial, en fournissant un ensemble de ressources et de contraintes pour le déroulement de l'activité
- 2) les artefacts jouent un rôle et ont un statut particulier à différentes étapes et pour différentes fonctions du développement de l'activité des équipes et du projet entrepreneurial. Ces artefacts peuvent être fournis par l'organisation, et ajustés, détournés ou encore élaborés en cours d'action par les acteurs eux-mêmes. Il y aurait alors une double tâche : concevoir le projet entrepreneurial tout en élaborant aussi les outils et les supports pour soutenir ce projet.
- 3) Il existe des liens entre les intentions entrepreneuriales globales et les fonctions instrumentales situées. Les intentions entrepreneuriales transparaissent dans l'aménagement des espaces et la création d'environnements capacitants.

Méthodologie

Cette recherche se base sur une méthode ethnographique de recueil de données à visée ethnographique et ancrée dans le réel de l'activité (Vacherand-Revel, 2015). Nous nous appuyons sur : des observations couplées d'un recueil vidéo de l'activité, des entretiens collectifs, recueil des traces de l'activité (courriers électroniques, rapports d'avancement, supports de présentation orale). La méthode d'étude de cas nous a semblé la plus pertinente pour systématiser et recouper le recueil de données réalisé. Cette formalisation de l'activité permet d'obtenir à la fois des indices chronologiques essentiels à la compréhension de l'activité, et permet un recensement exhaustif des différents acteurs et ressources qui éclairent son évolution et sa complexité, dans son ancrage écologique et spatio-temporel distribué. Onze équipes de créateurs d'entreprises ont été suivies en tout, constituées chacune de deux à huit co-équipiers. Pour chaque équipe, le suivi de l'activité était longitudinal, s'étalant sur une période ininterrompue allant de 6 mois à 18 mois.

Nous présenterons les résultats obtenus sur l'analyse de 3 équipes entrepreneuriales issues d'un parcours de formation à l'entrepreneuriat (Classe Entrepreneuriale Innovation Design) au sein d'une grande école d'ingénieur française.

Résultats et discussion :

Nous développons nos analyses autour de nos trois hypothèses :

Rôle de l'institution : dans le cadre des trois équipes observées, l'institution va jouer un rôle prépondérant à différents niveaux : le choix du projet, le choix des partenaires industriels, les méthodes de travail, l'évolution des objectifs.

Rôle des artefacts : nous recensons plusieurs artefacts (revues de projet, ordinateurs et logiciels, tableau blanc, post-it, maquettes) qui vont être mobilisés et transformés dans l'activité pour le développement du projet et l'organisation du travail au sein des équipes.

Couplage entre intentions collectives et fonctions artefactuelles et instrumentales : en fonction de leurs intentions globales les acteurs-entrepreneurs attribue aux artefacts une fonction intermédiaire (Vinck, 1999, 2009), qui permet l'articulation entre les objectifs interindividuels au sein de l'équipe, une fonction interagente et distribuée (Engeström, 2006) qui permet à l'artefact d'être porteur d'un même objectif au sein de différents systèmes d'activité et enfin une fonction frontière, permettant aux équipes de présenter leurs objectifs entrepreneuriaux à des mondes sociaux différents (Vinck, 2009, Star, 2000).

- D. ETAT D'AVANCEMENT DE VOTRE ETUDE :** A ce jour, l'ensemble des données de recherche ont été collectées, et une bonne partie de l'analyse des données est réalisée. Phase de rédaction de la thèse en cours.
- E. AIDE ATTENDUE LORS DU COLLOQUE :** Besoin de discuter d'une façon générale sur ma recherche et mettre en tension mes analyses avec d'autres points de vue.
- F. QUESTION CRUCIALE :** comment rendre compte d'une analyse de documents confidentiels, sans que tous les résultats de recherche ne deviennent confidentiels? Quelles sont les pratiques existantes à ce niveau ?

A. COORDONNÉES

Nom et Prénom : Velilla Guardela, Jorge Luis

Équipe - laboratoire : Equipe de Psychologie du Travail et des Organisations (PTO)

Laboratoire de Psychologie EA4139

Directeur de recherche : Pr. Adalgisa Battistelli

Adresse : 3 ter, place de la Victoire - 33076 Bordeaux

Téléphone : 06 51 62 37 66

Courriel : jlsvguardela@u-bordeaux.fr

B. THÈME GENERAL OU DOMAINE DE RECHERCHE

Le système de mémoire transactive comme médiateur entre le climat et l'innovation d'équipe.

C. DEVELOPPEZ VOTRE PROJET DE COMMUNICATION

Introduction : Le cadre général de cette recherche concerne les conditions de travail qui favorisent les comportements innovateurs des équipes. L'innovation est un concept clef pour les équipes et leur efficacité (West, 2002). Elle est définie comme l'introduction ou l'implémentation bénéfique de nouvelles idées, produits, ou procédures aussi bien pour soi, pour l'équipe ou pour l'organisation (West & Farr, 1990). Le système de mémoire transactive (TMS) joue un rôle dans l'innovation des équipes car c'est un concept lié à la performance et au partage d'informations entre les membres (Austin, 2003 ; Lewis, 2003 ; Michinov et al., 2008 ; Ren & Argote, 2011). Le concept de TMS a été introduit par les études de Wegner et collègues (1985 ; Wegner, 1987) et est aujourd'hui considéré comme un processus émergent qui décrit la façon dont les équipes traitent et structurent les informations sur leurs membres. Moreland (1999) a attribué trois aspects du TMS : la spécialisation des expertises, la crédibilité, et la coordination entre les membres (voir Lewis, 2003). De plus, certaines caractéristiques de l'équipe sont liées à l'innovation. Par exemple, le climat d'équipe est susceptible de favoriser ou d'empêcher leur innovation (Anderson & West, 1998). A partir de la perspective des perceptions partagées, il peut être divisé en quatre facteurs : la vision, l'orientation à la tâche, le soutien à l'innovation, et la sécurité participative (Anderson & West, 1998). Le but de la présente étude est de montrer quel rôle joue le TMS dans la relation existante entre le climat d'équipe et l'innovation. Ces derniers auteurs postulent qu'un climat pour l'innovation amènera les membres à partager les ressources en communiquant leurs tâches, expertises et solutions. Cette dynamique permet d'échanger les expertises, de créer un processus de confiance sur les connaissances des autres, et d'améliorer la coordination entre membres qui cherchent à innover. De plus, un lien existant entre le soutien à l'innovation (1 des 4 dimensions du climat), médié par le TMS, et la performance a été démontré (Zhang, Hempel, Han, & Tjosvold, 2007). Ainsi, nous proposons une relation entre toutes les dimensions du climat d'équipe et l'innovation qui serait médiée par le TMS.

L'étude sera composée de plusieurs étapes : une première où l'innovation sera évaluée par l'équipe, une deuxième étape qui considèrera l'évaluation des supérieurs, et une troisième qui permettra de comparer les deux évaluations.

Hypothèses

Dans les deux premières étapes de l'étude, nous analyserons séparément selon les évaluations des équipes ou des supérieurs : la relation entre le climat et l'innovation d'équipe (H1), entre le climat et le TMS (H2), entre le TMS et l'innovation d'équipe (H3), et identifierons le possible rôle médiateur du TMS pour la relation climat – innovation d'équipe (H4). Pour la dernière étape, nous nous attendons à des différences de résultats entre la perception des employés et

des superviseurs sur l'innovation de l'équipe (H5).

Méthodologie

453 employés répartis en 51 équipes de travail (de 3 à 20 membres, 1 superviseur par équipe) d'une organisation publique ont répondu à un questionnaire composé des mesures du climat d'équipe, du système de mémoire transactive, et de l'innovation d'équipe.

D. ETAT D'AVANCEMENT DE VOTRE ETUDE

Phase de développement :

Le traitement des données est en cours.

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

Collaboration

Echanges avec les enseignants-chercheurs et collègues doctorants des laboratoires de recherche du réseau qui étudient les équipes de travail. Développement de collaborations scientifiques.

G. QUESTION CRUCIALE

Discussion sur les études futures des processus émergents, la mesure des TMS, et l'impact sur le terrain des résultats trouvés.

A. COORDONNEES

Nom et Prénom : CROS Florence

Equipe – Laboratoire : Laboratoire GRePS EA 4163

Directeur de recherche : Marc-Eric Bobillier Chaumon

Co-directeur de recherche : Bruno Cuvillier

Adresse : 5, Avenue Pierre Mendès-France 69676 BRON Cedex

Téléphone : 06 61 18 31 50

Courriel : Florence_cros@hotmail.fr

B. THEME GENERAL OU DOMAINE DE RECHERCHE

Les conditions du développement de l'activité des salariés âgés lorsque celle-ci est médiatisée par les TIC

C. DEVELOPPEZ VOTRE PROJET DE COMMUNICATION

Contexte de la recherche et problème posé : Le vieillissement démographique ainsi que le déploiement des nouvelles technologies dans la sphère professionnelle constituent l'origine de ce travail de thèse. Le premier a conduit les politiques à imposer un allongement de la vie professionnelle ; les salariés entrent alors dans un processus de vieillissement au travail. En psychologie du travail, celui-ci est abordé selon une approche diachronique (Delgoulet & Gaudart, 2016) considérant simultanément les processus de déclin et de construction au fil des parcours professionnels. Les mutations technologiques ont, quant à elles, eu pour effet de reconfigurer en profondeur les pratiques de travail et les compétences des salariés (Greenan, 2003 ; Vendramin & Valenduc, 2002). Dorénavant, l'activité professionnelle dépend de l'action des salariés sur ces technologies, ces dernières médiatisant le rapport à leur objet de travail. Le lien entre ces deux éléments implique de penser la conception des technologies de façon concomitante à l'activité et au pouvoir d'agir des salariés (Bobillier Chaumon, 2016 ; Bobillier Chaumon & Clot, 2016). Par conséquent, les parcours professionnels des salariés âgés varient et ce, au regard des conditions (techniques, organisationnelles, etc.) qui vont plus ou moins accentuer les effets de l'avancée en âge. C'est ainsi que diverses études ont tantôt mis en exergue les difficultés des plus âgés à s'adapter aux changements (Cau-Bareille, Gaudart & Delgoulet, 2012 ; Friedberg, 2003) tantôt les ressources mobilisées pour continuer à « bien faire » leur travail (Cau-Bareille, 2012 ; Greenan, Narcy & Volkoff, 2012 ; Tirilly, Beuchet & Delgoulet, 2010). Dès lors, notre problématique de thèse vise à interroger (a) les effets des nouvelles technologies sur l'activité des salariés âgés ainsi que (b) les conditions sociotechniques qui permettent l'acceptation des TIC par ces salariés âgés. Nous postulons que les TIC n'ont pas nécessairement un effet délétère sur l'activité des salariés âgés dès lors que l'environnement sociotechnique rend possible le développement de l'activité de ces derniers.

Démarche de recherche : Afin de répondre à ces questionnements, nous avons mené trois études, ce qui nous a permis de procéder par une double triangulation : méthodologique et des points de vue. Au cours de la première étude, des entretiens semi-directifs (6) ont été réalisés

avec des représentants syndicaux et médecins du travail. Des demandeurs d'emploi seniors ont été interrogés par entretien semi-directif (5) et questionnaire (91) dans le cadre de la seconde étude. Ces deux premières études ont pour objectif d'appréhender et de confronter les points de vue concernant les relations entre vieillissement, travail et TIC. Enfin, la troisième étude visait à mener une analyse *in situ* du travail des salariés âgés en réalisant des entretiens semi-directifs (11) avec chacun d'entre eux, puis des observations de l'activité (11) complétées par des techniques de verbalisations avant de mener des entretiens d'explicitations (10) sur la base des observations précédemment citées afin de cerner ce qui, dans l'expérience vécue de chaque salarié âgé, orientait ses actions, tout en permettant, ou non, le développement de son activité médiatisée par les TIC. Les données qualitatives ont été analysées de façon thématique et systémique au regard du modèle du système d'activité (Engeström, 1987). Les données quantitatives ont fait l'objet d'une analyse statistique au moyen du logiciel SPSS.

Résultats et perspectives de recherche : Nos résultats confirment que les relations vieillissement, travail et TIC sont complexes. En effet, une multitude d'éléments rentrent en jeu dans leur configuration et dans leur articulation. Néanmoins, certains d'entre eux apparaissent prépondérants : le niveau de formation initiale, l'existence et l'appartenance à un collectif de travail, la possibilité de mobiliser le métier dans sa dimension transpersonnelle (outils de travail, ficelles du métier), la latitude organisationnelle ou encore le caractère « plastique » et ajustable des TIC aux exigences de l'activité. Ces éléments sont tout autant de moyens qui permettent aux salariés âgés de développer les compétences nécessaires à l'usage des TIC en situation pour les intégrer à leurs pratiques de travail. Nous pouvons toutefois nous interroger à deux niveaux. D'une part, quels rôles jouent ces différents facteurs sociotechniques dans l'appropriation de ces nouveaux environnements techniques ? Et comment s'articulent-ils au cours de l'activité pour favoriser l'acceptation ? D'autre part, quel « poids » représente chacun de ces éléments dans l'appréhension de l'acceptation située des TIC par les salariés âgés ?

Bibliographie

- Bobillier Chaumon, M.-E. (2016). TIC et mutations du travail. In G. Valléry, M.E. Bobillier Chaumon, E. Brangier, & M. Dubois (Eds.), *Psychologie du travail et des organisations : 110 notions clés* (pp. 409-413). Paris : Dunod.
- Bobillier Chaumon, M.-E., & Clot, Y. (2016). Clinique de l'usage : les artefacts technologiques comme développement de l'activité. *Activités*, 13(2). DOI :10.4000/activites.2897
- Cau-Bareille, D. (2012). Travail collectif et collectif de travail au fil de l'âge : des ressources et des contraintes. In Molinié, A.-F., Gaudart, C., & Pueyo, V. (Eds.), *La vie professionnelle : âge, expérience et santé à l'épreuve des conditions de travail* (pp. 181-203). Toulouse: Octarès.
- Cau-Bareille, D., Gaudart, C., & Delgoulet, C. (2012). Training, age and technological change : difficulties associated with age, the design of tools, and the organization of work. *Work*, 41, 127-141.
- Delgoulet, C., & Gaudart, C. (2016). Vieillesse au travail. In G. Valléry, M.E. Bobillier Chaumon, E. Brangier, & M. Dubois (Eds.), *Psychologie du travail et des organisations : 110 notions clés* (pp. 437-441). Paris : Dunod.
- Engeström, Y. (1987). *Learning by expanding. An activity-theoretical approach to developmental research*. Helsinki : Orienta-Konsultit.

- Friedberg, L. (2003). The impact of technological change on older workers: evidence from data on computer use. *Industrial and Labor Relations Review*, 56(3), 511-529
- Greenan, N. (2003). Organizational change, technology, employment and skills: an empirical study of french manufacturing. *Cambridge journal of economics*, 27(2), 287-316.
- Greenan, N., Narcy, M., & Volkoff, S. (2012). Ageing, changes, and quality of working life. *Working paper*, 18.
- Tirilly, G., Beuchet, C., & Delgoulet, C. (2010). Place et rôle de l'expérience professionnelle face aux changements organisationnels et technologiques à la SNCF. *Rapport de recherche du centre d'études de l'emploi*, 84, 105-113.
- Vendramin, P., & Valenduc, G. (2002). *Technologies et flexibilité. Les défis du travail à l'ère du numérique*. Paris : Liaisons

D. ETAT D'AVANCEMENT DE VOTRE ETUDE

Phase finale (soutenance envisagée au cours de l'année 2017)

A. COORDONNÉES

Nom et Prénom : Dominique Salaün
Équipe - laboratoire : Equipe clinique de l'activité - CRTD
Directeur de recherche : Katia Kostulski
Adresse : 41 rue Gay Lussac 75005 Paris
Téléphone : 06 07 28 42 03
Courriel : salaun.dominique@gmail.com

B. THÈME GENERAL OU DOMAINE DE RECHERCHE

Les outils informatiques et leurs effets sur les milieux de travail, en tant qu'instruments psychologiques.

C. DEVELOPPEZ VOTRE PROJET DE COMMUNICATION (1 page environ)

Nous proposons de communiquer sur notre thèse en clinique de l'activité qui est en cours d'élaboration.

Dans le contexte de la « révolution numérique » en marche, des études se préoccupent des effets des systèmes d'information sur les conditions de travail (Ratier & Klein, 2012). Ces effets sont rarement neutres ; les systèmes peuvent être aussi bien associés à des améliorations importantes des conditions de travail qu'à des dégradations préoccupantes. Leurs effets psychologiques, positifs ou négatifs, sont certains. Selon nous, ils ne se limitent pas à l'augmentation du rythme et de l'intensité du travail, au renforcement du contrôle de l'activité, à l'affaiblissement des relations interpersonnelles, au brouillage des frontières entre travail et hors-travail ou à l'infobésité, mis en avant par les différents rapports. **Les systèmes d'information impactent également, de façon plus banale, la signification des situations de travail, en tant qu'instruments psychologiques, et c'est là peut-être leur effet psychologique majeur. Nous nous appuyons sur un cas concret dans l'industrie automobile, qui nous semble faire apparaître comment.**

Le concept de signification auquel nous faisons référence est celui des travaux de Vygotski (1985, 1997, 2003, 2014). Pour lui, la signification se définit comme la création et l'utilisation par l'homme d'instruments psychologiques, c'est-à-dire de signes, pour agir sur soi et sur les autres. Nous montrons la proximité et la complémentarité de ce point de vue avec celui la pragmatique (Bühler, 2009 ; Austin, 1991) pour qui le signe est avant tout un moyen d'agir sur le monde. Dans ces différentes approches nous trouvons des modèles qui nous permettent de décrire à la fois la structure de la signification et son développement, notamment par le dialogue. Nous nous appuyons sur ces modèles pour construire nos outils d'analyse. Dans notre recherche, l'instrument psychologique (le signe) est rapporté au processus de signification et non à l'activité, comme c'est le cas dans le modèle instrumental de Rabardel, (1995) qui constitue une référence pour l'ergonomie et la psychologie ergonomique, ou encore comme dans le modèle de l'activité dirigée de la clinique de l'activité (Clot, 1999). Cela fait partie des discussions théoriques de la thèse. Ce point ne sera pas abordé dans la présentation.

Notre présentation mettra l'accent sur le cheminement qui nous amène à notre question de recherche.

En clinique de l'activité, l'approche méthodologique sépare intervention et recherche. Cela a pour conséquence qu'une recherche, qui commence par un terrain d'intervention, ne connaît pas a priori son objet. Celui-ci émerge de l'intervention et de son analyse à partir des traces (Kostulski, 2010).

Le terrain sur lequel nous nous appuyons s'est construit à partir des préoccupations de la direction qualité d'un grand groupe automobile sur la prise en compte de l'activité concrète de

ses équipes dans les outils informatiques qui leur étaient destinés. Nous avons proposé une intervention dont le principe était d'aborder le remplacement d'un outil informatique comme l'occasion d'engager avec les professionnels concernés une réflexion sur leurs propres pratiques, qui puisse nourrir le projet informatique. Un cas s'est présenté à travers une demande du métier des « pilotes convergence » impliqué dans la qualité des projets de développement automobiles. Ces professionnels étaient mis en difficulté dans leurs activités quotidiennes par leur outil inadapté. Les discussions sur leurs problèmes ont permis la mise en place d'un collectif autour duquel s'est organisé en 2014 et pendant le premier semestre 2015 un travail complet de définition et de réalisation d'un nouvel outil. La mise en production de l'outil mi-2015 montre des améliorations de l'efficacité et des conditions du travail des pilotes convergence.

Notre travail de recherche a commencé en se heurtant à la très grande complexité de ce terrain et à l'ampleur des matériaux recueillis. Une question a semblé cependant traverser toute notre intervention : celle des effets « de l'informatique » sur la parole des pilotes convergence. A l'origine de l'intervention nous avons trouvé le problème connu d'une gestion technique des projets informatiques où la voix du métier n'était pas assez présente. Les dispositifs que nous avons mis en place ont visé à soutenir le développement d'un point de vue de métier, notamment par la mise en place d'un cadre spécifique d'échanges entre pilotes convergence articulé au projet informatique. Il nous semble cependant avoir observé tout au long de l'intervention une propension des pilotes convergences à placer eux-mêmes leurs discussions au niveau de la définition technique de l'outil, avec pour conséquence un rétrécissement du champ des possibles mis en débat dans leur collectif.

Nous avons saisi ce mouvement dans une situation particulière : parmi les nombreux problèmes abordés, les pilotes convergence se plaignaient d'une courbe trop compliquée produite par l'outil informatique ; alors qu'ils exprimaient par ailleurs la nécessité d'un calcul simple, la discussion entre professionnels – notamment dans le cadre de quatre réunions du collectif – s'est engagée sur des considérations cherchant à intégrer toutes les complexités du terrain afin que la courbe soit « réaliste ». Nous avons pu noter dans ces discussions la perte du contexte des situations posant problème.

Dans nos analyses, nous mettons en rapport cette quête paradoxale d'une « courbe réaliste » avec la structure de signification de l'acte produit avec la courbe. Nous distinguons deux plans dans le processus de signification, du point de vue des pilotes convergence : celui implicite de l'acte qu'ils produisent à l'aide la courbe et celui représenté par la courbe, qui matérialise selon nous la condition de satisfaction de l'acte. Notre hypothèse concernant le paradoxe est qu'il n'existe pas a priori pour eux de rapport conscient structuré entre ces deux plans. Nous montrons, par des méthodes d'analyse pragmatique de l'interlocution (Trognon, Ghiglione, 1993), comment ils sont mis en rapport dans les dialogues de métier, grâce à la médiation de notre intervention et de quelle façon les pilotes convergence se dégagent ainsi de discussions prises dans la recherche d'une courbe « réaliste », pour arriver au final à une simplification de la courbe.

Notre recherche apporte des éléments nouveaux sur le rôle et l'importance des controverses de métier autour de l'outil informatique pour développer la signification des instruments et des situations de travail. Elle permet par ailleurs de discuter le concept de signification.

D. ETAT D'AVANCEMENT DE VOTRE ETUDE

L'étude est en phase de développement (construction des analyses / exploitation des données de terrain)

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

Nous attendons du colloque des discussions critiques de la problématisation de nos travaux et/ou des observations sur d'autres terrains qui pourraient venir l'étayer ou la questionner.

G. QUESTION CRUCIALE

Comment aborder l'arrivée ou le remplacement d'un outil informatique dans son rapport à la signification de la situation de travail ?