

**6<sup>e</sup> Junior Colloque du Réseau de Recherches en  
Psychologie du Travail et des Organisations**

**Lyon, 1 et 2 juin 2015**

**Recueil des résumés**

Ce Junior Colloque a été organisé avec le soutien de l'Université Lumière Lyon 2 (Bonus Qualité Recherche), du Laboratoire GRePS (E.A. 4163) et de l'Association Française de Psychologie du Travail et des Organisations (AFPTO).





## **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 14 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, en est le responsable depuis juin 2008.

Les équipes qui constituent le réseau RPTO sont les suivantes :

- Aix-Marseille Université (LPS, EA 849) : équipe « Psychologie sociale du travail et des organisations » (resp. Marina Burakova)
- 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 (SQV, 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. Annick Durand-Delvigne)
- Université de Lorraine :
  - o (INTERPSY-GRC, EA 4432) : équipe PTO (resp. Daniel Gilibert)
  - o (PERSEUS, EA 7312) : équipe PTO (resp. Eric Brangier)
- Université de Montpellier Paul Valéry (EPSYLON, EA 4556) : équipe PTO (resp. Anne-Marie Costalat-Founeau)
- Université de Nice-Sophia Antipolis (LAPCOS, EA 7278) : équipe PTO (resp. Dirk Steiner)
- 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 1687) : équipe PSTO (resp. Brigitte Almudever)
- Université Lumière Lyon 2 (GRePS, EA 4163) : équipe PTO (resp. Philippe Sarnin)
- Université Paris Ouest-Nanterre La Défense et Université Paris 8 (LAPPS, EA 4386) : équipe TE2O (resp. Anne-Marie Vonthron)

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 6<sup>e</sup> Junior Colloque (après Toulouse en 2002, Amiens en 2005, Nice en 2009, Rouen en 2011 et Montpellier en 2013) 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 d'organisation pour l'édition 2015 à Lyon**

Laboratoire GRePS, Université Lumière Lyon 2 :

- SARNIN Philippe (PU)
- BOBILLIER CHAUMON Marc-Eric (PU)
- CUVILLIER Bruno (MC)
- ROUAT Sabrina (MC)
- TROYANO Victor (PAST)

Avec la contribution de doctorants et jeunes chercheurs : Florence CROS, Jean-Sébastien COLOMBANI, Joseph MEDZO-M'ENGONE, Robert NGUEUTSA, Salima BODY BEKKADJA.

## **Comité scientifique (expertises des projets de communication)**

- ALMUDEVER Brigitte (PU Toulouse)
- BATTISTELLI Adalgisa (PU Bordeaux)
- BERNAUD Jean-Luc (PU CNAM)
- BOBILLIER CHAUMON Marc-Éric (PU Lyon)
- CASTEL Davy (MC Amiens)
- CROITY-BELZ (PU Toulouse)
- CUVILLIER Bruno (MC Lyon)
- DEMARQUE Christophe (MC Toulouse)
- GUILBERT Laure (MC Montpellier)
- KOUABENAN Rémi (PU Grenoble)
- LAGABRIELLE Christine (MC Bordeaux)
- LANCRY Alain (PU Amiens)
- LOARER Even (PU CNAM)
- ROUAT Sabrina (MC Lyon)
- SARNIN Philippe (PU Lyon)
- STEINER Dirk (PU Nice)
- VALLERY Gérard (PU Lorraine)
- VONTHRON (PU Paris X)

**6<sup>e</sup> Junior Colloque du Réseau de Recherches en  
Psychologie du Travail et des Organisations  
Lyon, 1 et 2 juin 2015  
Université Lumière Lyon 2 – 16 quai Claude Bernard – 69007 LYON**

## PROGRAMME

### LUNDI 1er JUIN MATIN

Horaires	« JUNIORS »	« SENIORS »
9h à 10h	Café d'accueil - Salon Lirondelle	Café d'accueil - Salon Lirondelle
10h à 12h 30	Accueil et échanges informels entre « juniors » - Salon Lirondelle	Réunion des « seniors » sous la direction de Dirk STEINER - Salle des Colloques

**12h30 à 14h : plateaux-repas dans le Salon Lirondelle**

### LUNDI 1er JUIN APRÈS MIDI

**Thème : « Technologies, innovations et créativité dans le travail et les organisations »  
Modération : Marc-Éric BOBILLIER CHAUMON**

**14h à 15h30 – Salle des Colloques :**

- **BARVILLE DEROMAS Nadia** (Lyon 2) : *Influence des réseaux sociaux numériques d'entreprise sur l'activité collective des collaborateurs*
- **CIPPELETTI Emma** (Grenoble 2) : *Étude de l'usage d'un logiciel de gestion de procédures par des techniciens de maintenance industrielle*
- **CODREANU Elena** (Lyon 2) : *Acceptation des environnements numériques de travail dans l'enseignement primaire*

**15h30 à 15h45 : pause – Salon Lirondelle**

**15h45 à 17h30 – Salle des Colloques :**

- **COTTIN-JOSHI Irène** (Amiens) : *Changement organisationnel et développement des ressources psychosociales*
- **GUIDOU Nadège** (Lyon 2) : *La qualité, l'innovation et la créativité au travail au sein des organisations : vers une politique globale de prévention des risques psychosociaux*
- **PATILLON Thi Van** (INETOP) : *Créativité, adaptabilité et compétences à s'orienter tout au long de la vie*

**20h à 23h : Dîner au restaurant Chez M'mam, 4 rue des Marronniers, 69002 Lyon, tel : 0478426592**

(A 12 mn à pied depuis l'université, de l'autre côté du Rhône)

## MARDI 2 JUIN MATIN

Thème : « Parcours professionnel, mobilité et construction de l'identité »

Modération : Bruno CUVILLIER

9h à 10h30 – Salle des Colloques :

- **ARNOUX-NICOLAS Caroline** (CNAM) : *Sens du travail et mobilité professionnelle*
- **ATZE Emilie** (Amiens) : *Étude des compétences sociales mises en œuvre au cours du processus de négociation syndicale*
- **BEDER Aude** (Toulouse) : *Construction des perspectives temporelles en situation de précarité professionnelle chez les intermittents du spectacle : rôle médiateur des comparaisons à autrui*

10h30 à 10h45 : pause – Salle de réception

10h45 à 12h30 – Salle des Colloques :

- **DROUIN Nicolas** (Montpellier) : *Dynamique identitaire et capacité subjective*
- **GOSSET Audrey** (Montpellier) : *L'influence des dynamiques identitaires et capacitaires sur l'efficacité d'une réinsertion professionnelle*
- **MINKOUE PIRA Liziane** (Grenoble 2) : *Genre et leadership*

12h30 à 14h : plateaux-repas dans la salle de réception

## MARDI 2 JUIN APRÈS MIDI

Thème : « Risques psychosociaux, santé, bien-être et qualité de vie au travail »

Modération : Sabrina ROUAT

14h à 15h30 – Salle des Colloques :

- **CASAUCAU Alice** (Nice) : *Analyse des liens entre perception de la justice, états affectifs et comportements au travail*
- **DEPREZ Guillaume** (Bordeaux) : *Antécédents et conséquences de la déviance positive dans les organisations*
- **DHONDT Linda** (Paris X) : *Comportements de citoyenneté organisationnelle et comportements productifs hors prescrit au travail : déterminants et effets en milieux organisationnels*

15h30 à 15h45 : pause salle de réception

15h45 à 17h – Salle des Colloques

- **PIASECKI Caroline** (Nice) : *L'utilisation de la justice organisationnelle dans une démarche de prévention des risques psychosociaux à l'hôpital*
- **SOVET Laurent** (CNAM) : *Satisfaction professionnelle et épanouissement psychologique : une enquête européenne*

17h à 17h30 : CONCLUSIONS DU COLLOQUE

**Résumés des propositions de communication des doctorant.e.s**  
**par ordre alphabétique**

ARNOUX-NICOLAS Caroline .....	8
ATZE Emilie .....	10
BARVILLE-DEROMAS Nadia .....	13
BEDER Aude .....	15
CASAUCAU Alice .....	17
CIPPELETTI Emma .....	19
CODREANU Elena .....	21
COTTIN-JOSHI Irène .....	23
DEPREZ Guillaume .....	26
DHONDT Linda .....	28
GOSSET Audrey .....	32
GUIDOU Nadège .....	34
MINKOUE PIRA Liziane .....	35
PATILLON Thi-Van .....	37
PIASECKI Caroline .....	39
SOVET Laurent .....	41

# ARNOUX-NICOLAS Caroline

## A. COORDONNEES

Nom et Prénom : Caroline ARNOUX-NICOLAS

Equipe - laboratoire : Doctorante au sein de l'Equipe de psychologie de l'orientation – Centre de Recherche sur le Travail et le Développement (CRTD), EA 4132, Conservatoire National des Arts et Métiers, Paris, France

Directeur de recherche : Pr. Jean-Luc BERNAUD, Cnam, Paris et Pr. Annamaria DI FABIO, Université de Florence, Italie

Adresse : 6 allée Gabriel Dupont, 78110 Le Vésinet

Téléphone : 06 08 11 74 50/01 44 10 78 65

Courriel : caroline.arnoux@cnam.fr

## C. THÈME GENERAL OU DOMAINE DE RECHERCHE

Sens du travail et mobilité professionnelle

## D. DEVELOPPEZ VOTRE PROJET DE COMMUNICATION (1 page environ)

*(Introduction, hypothèses, méthodologie, résultats et discussion, en fonction de l'avancement du projet)*

Sens du travail et mobilité professionnelle :

Étude qualitative et quantitative auprès de personnels d'universités françaises

Caroline Arnoux-Nicolas, doctorante<sup>1</sup>

Sous la direction du Professeur Jean-Luc Bernaud<sup>1</sup>

et du Professeur Annamaria Di Fabio, Université de Florence, Italie

<sup>1</sup> Centre de Recherche sur le Travail et le Développement (CRTD), EA 4132, Conservatoire National des Arts et Métiers, Paris, France

Dans le contexte d'incertitude et d'imprévisibilité de nos sociétés contemporaines, les questions d'orientation renvoient de plus en plus à celles du « sens » (Bernaud, 2014). La nature même des carrières s'en trouve modifiée, caractérisée par de nombreux changements et ruptures (Savickas et Pouyaud, in press). Peu de recherches se sont intéressées à l'effet des événements de vie sur le sens que l'individu trouve dans son travail. L'étude de Georgellis et al. (2012) a fourni l'une des premières preuves de l'effet dynamique des événements de vie sur la satisfaction au travail. L'originalité de cette recherche est d'analyser le lien entre la mobilité envisagée comme un événement singulier de la vie professionnelle et le sens du travail, et en particulier, l'effet de la mobilité sur le sens donné au travail. Comment l'individu trouve-t-il du sens suite à l'expérience particulière qu'est une mobilité professionnelle ? Cette recherche s'appuie sur deux études distinctes auprès de personnels administratifs d'universités françaises. Une première étude qualitative exploratoire, dont nous rendrons compte, vise par l'analyse de contenu thématique de dix entretiens semi-directifs de personnels ayant vécu une mobilité, le lien entre le sens du travail et la mobilité professionnelle. A travers une seconde étude quantitative avec l'administration de différentes échelles auprès de 501 agents administratifs issus de cinq universités françaises, ayant vécu ou non une mobilité, nous essaierons de mieux comprendre la construction du sens suite à une mobilité professionnelle. Nous examinerons l'influence qu'ont la personnalité et la mobilité professionnelle sur le sens du travail grâce

à l'utilisation d'échelles psychométriques permettant d'évaluer la personnalité (Big Five, styles d'attribution), la mobilité professionnelle (indicateurs objectifs et subjectifs) et le sens du travail. Nous faisons en particulier l'hypothèse que la personnalité et les indicateurs subjectifs de la mobilité professionnelle auront une influence sur le sens trouvé suite à cette mobilité. Les résultats sont en cours de traitement (validation des échelles au moyen d'analyses factorielles et de fiabilité, examen des corrélations et analyses de régression).

La question du sens du travail suite à une mobilité revêt de toute évidence une portée sociale importante dans la mesure où le salarié est de plus en plus souvent confronté à des situations de mobilité. Des études ont mis en évidence les conséquences d'une perte de sens de travail sur le développement du stress et les risques de burn-out. Ceci tend à indiquer en particulier la pertinence d'étudier le lien et les interactions entre les événements de vie et le sens du travail. Cette étude tentera ainsi d'apporter des éléments de réponse dans le cadre des politiques de mobilité au sein des organisations.

Bernaudo, J. L. (2013). Le « sens de la vie » comme paradigme pour le conseil en orientation. *Psychologie française*. doi : 10.1016/j.psfr.2013.06.004

Frankl, V. (2009). *Nos raisons de vivre. A l'école du sens de la vie*. Paris : InterEditions-Dunod.

Georgellis, Y., Lange, T., & Tabvuma, V. (2012). The impact of life events on job satisfaction. *Journal of Vocational Behavior*, 80, 464-473.

Plaisant, O., Courtois, R., Réveillère, C., Mendelson, G. A., & John, O. P. (2010). Validation par analyse factorielle du Big Five Inventory français (BFI-Fr). Analyse Convergente avec le NEO-PI-R [Factor structure and internal reliability of the French Big Five Inventory (BFI-Fr). Convergent and discriminant validation with the NEO-PI-R]. *Annales Médicopsychologiques, revue psychiatrique*, 168(2), 97-106. doi: 10.1016/j.amp.2009.09.003

Savickas, M. L., & Pouyaud, J. (in press). Concevoir et construire sa vie : un modèle général pour l'accompagnement en orientation au XXIe siècle. *Psychologie française*.

Steger, M. F., Dik, B. J., & Duffy, R. D. (2012). Measuring meaningful work: The Work and Meaning Inventory (WAMI). *Journal of Career Assessment*, 20, 322-337.

Mots-clés : Sens du travail ; mobilité professionnelle.

Mes remerciements au Pr. Jean-Luc Bernaudo<sup>1</sup>, Pr. Annamaria Di Fabio, à Odile Dosnon<sup>1</sup> et Noëlle Lallemand<sup>1</sup>

## **E. ETAT D'AVANCEMENT DE VOTRE ETUDE**

*(Phase initiale ; Phase de développement; Phase finale)*

Concernant la présente étude, je procède actuellement au traitement des données sur SPSS.

En ce qui concerne une seconde étude, je viens de finir la collecte des données.

## **F. COLLABORATION (S) OU AIDE ATTENDUE(S) LORS DU COLLOQUE, LE CAS ECHEANT**

*(Collaboration : recherche d'une participation effective de membres d'une autre équipe, les deux équipes pouvant contribuer à enrichir l'étude et trouvant chacune avantage à cette collaboration ; Aide : recherche d'une participation ponctuelle sur un point technique, méthodologique ou documentaire. Par exemple, pour le recueil de données de questionnaire ou pour un traitement spécial des données relevant d'une compétence non présente au sein de votre propre équipe)*

- Echange autour du concept de mobilité professionnelle

- Aide à l'utilisation du logiciel SPSS (atelier SPSS)

## **G. QUESTION CRUCIALE**

*(Question qui vous préoccupe actuellement concernant cette étude ou points sur lesquels vous souhaitez que la discussion soit orientée. Cette question peut porter autant sur l'assise théorique de la problématique que sur des aspects méthodologiques ou conceptuels ou encore sur le choix d'une procédure de traitement des données)*

- Echange autour du concept de mobilité professionnelle

Ce projet de communication pour le 6ème Junior Colloque du Réseau RPTO– 1 et 2 juin 2015, a été validé et sélectionné par notre équipe de recherche lors de notre réunion du 12 décembre 2014.

# ATZE Emilie

## A. COORDONNEES

**Nom et Prénom :** ATZE Emilie

**Equipe - laboratoire :** CRP – CPO, Centre de Recherche en Psychologie - Cognition, Psychisme et Organisation

**Directeur de recherche :** M. Gérard Valléry, Professeur des Universités, Université de Picardie Jules Verne

**Adresse :** 10 rue des Placeaux

60550 Verneuil en Halatte

**Téléphone :** 0770307552

**Courriel :** emilie.atze@live.fr

## C. THÈME GENERAL OU DOMAINE DE RECHERCHE

Psychologie du travail, ressources humaines et ergonomie

## D. DEVELOPPEZ VOTRE PROJET DE COMMUNICATION (1 page environ)

*(Introduction, hypothèses, méthodologie, résultats et discussion, en fonction de l'avancement du projet) CF p.2*

## E. ETAT D'AVANCEMENT DE VOTRE ETUDE

*(Phase initiale ; Phase de développement; Phase finale) : Phase finale*

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

## G. QUESTION CRUCIALE

Les résultats de notre recherche étant spécifiques aux éléments contextuels, quels peuvent être les aspects « pratiques » de notre étude, dans le cadre d'une entreprise ?

**Titre de notre recherche :** Etude des compétences sociales mises en œuvre au cours du processus de négociation syndicale : *approche située au sein d'une entreprise de sidérurgie*

**Objectif de notre présentation et introduction :** Cette communication est centrée sur les résultats, leurs analyses et sur une discussion portant sur les compétences sociales étudiées en situation réelle au cours de négociations syndicales. Elle s'inscrit donc en fin de Doctorat. Nous cherchons à la fois à redéfinir/questionner cette notion de compétence sociale encore « floue » ou « ambivalente » en ressources humaines et en psychologie du travail, puis à comprendre la mobilisation de ces compétences dans leur contexte de mise en œuvre avec l'appui d'une méthodologie ergonomique appropriée.

Depuis le début des années 90, la gestion des hommes passe par la gestion des *compétences*. Ce terme a été l'objet de polémiques, de controverses, de réflexions mais constitue une marque de la fin du Taylorisme et le début d'un modèle de gestion moderne. Cette gestion s'inscrit dans une stratégie comme réponse à la concurrence et intègre les concepts d'autonomie, d'adaptation et de flexibilité<sup>1</sup>. Du point de vue sociétal, ces évolutions permettent de faire face à la compétitivité et aux émergences de nouveaux rapports sociaux. La compétence a été investiguée et décrite minutieusement par les entreprises, souvent incorporée dans un modèle de GPEC, intégrée au sein de référentiels de compétences autour d'un descriptif des savoir-faire d'un emploi type, des savoirs puis des *compétences sociales* issues de la sphère comportementale et relationnelle, devenues incontournables dans les entreprises, « *souvent considérées comme clef de l'employabilité et la base de la réussite professionnelle* »<sup>2</sup> ou comme un indicateur « *d'implication et de motivation* »<sup>3</sup> de l'individu dans l'entreprise. Cette notion est abordée par les auteurs sous des angles diversifiés, certains y intègre des composantes « *sociales, émotionnelles et cognitives* »<sup>4</sup> et la considère comme le regroupement des comportements dont chacun a besoin pour une adaptation sociale appropriée (Welsh, Bierman, 1998). S. Bellier (2002) relatent les aspects psychosociologiques de cette notion et la perçoit comme un ensemble de caractéristiques relationnelles, personnelles et socioculturelles. D'autres auteurs les considèrent comme un axe fort de cette nouvelle gestion des salariés et les appréhendent comme une forme d'outil au service de la direction<sup>5</sup>, intégrant des caractéristiques techniques et sociales, ou encore les perçoivent comme des compétences « *stratégiques* » (Persais, 2004), contribuant à la performance. Les entreprises sont souvent sous l'emprise de changements ou de contraintes d'ordre économiques, politiques, sociales, etc. La complexité des situations et des problèmes à résoudre sont couramment traités au cours des négociations collectives<sup>6</sup>, qui nécessitent la mobilisation de compétences sociales multiples. Une approche de ces compétences par la négociation syndicale s'inscrit dans la volonté de mieux saisir comment elles sont organisées dans un tel contexte à enjeux forts et parfois conflictuel.

**Problématique :** Les compétences sociales sont présentes au cours des négociations syndicales. Comment les repérer dans la situation réelle de négociation et de quelle façon les retranscrire ? Ces compétences sociales sont-elles hiérarchisées au long de la négociation et influencent-elles le processus, les « objets » et la finalité de la négociation ?

**Hypothèses : H1 :** Les compétences sociales sont mises en exergue dans la négociation syndicale et il est possible de les formaliser par l'intermédiaire d'un outil de relevé spécifique.

**H2 a :** Il existe une relation dynamique (ou *corrélation*) entre la mise en œuvre des compétences sociales et l'évolution de la négociation syndicale.

**H2 b :** Cette relation dynamique fluctue en fonction des « objets » de la négociation.

**H3 :** Il existe un lien entre la mise en œuvre des compétences sociales et la finalité de la négociation syndicale.

---

<sup>1</sup> Guy Le Boterf, (2008), Repenser la compétence, Pour dépasser les idées reçues : quinze propositions, Groupe Eyrolles.

<sup>2</sup> Camus Odile, « La notion de compétences relationnelles : une conception utilisatrice de la relation à l'autre », *Communication & Organisation* 2/2011 (n°40), p.127-140.

<sup>3</sup> Latouche, A. (2000), *Savoir-être : compétence ou illusion ? Analyse Des Attitudes, Comportements Et Rôles Attendus Par L'entreprise*, Editions Liaisons, Entreprise et carrière.

<sup>4</sup> René Pry et Delphine Cuppillard, Organisation des compétences sociales chez l'adulte présentant un retard mental, *Revue francophone de la déficience intellectuelle*, volume 9, numéro 2, 103-112.

<sup>5</sup> Ségal Elodie, « Les « savoir-être », un angle mort des débats sur la compétence », *L'Homme et la société*, 2006/4n°162, p.97-97. DOI : 10.3917/Ihs.162.0097.

<sup>6</sup> Dameron Stéphanie, « La dynamique relationnelle au sein d'équipes de conception », *Le Travail humain*, 2002/4 Vol.65, p.339-361. DOI : 10.3917/th.654.0339.

**Terrain et population :** Le terrain de notre étude s'élabore autour de négociations syndicales au sein de l'entreprise *ArcelorMittal* (Montataire, Oise), grand groupe sidérurgique à dimension mondiale. Afin d'étudier les compétences sociales, nous avons privilégié les observations situées de deux négociations, suivies dans leur intégralité, avec la présence de la direction et de membres représentants de quatre organisations syndicales.

**Méthodologie :** Observer, identifier et relever les compétences sociales mises en œuvre *in situ* lors des négociations syndicales nécessite la mise en œuvre d'une méthodologie rigoureuse afin de recueillir des données avec précision. La méthode choisie se découpe en plusieurs étapes clés regroupant des analyses microscopiques des compétences sociales. Initialement, les lectures théoriques et des observations « tests » en situation réelle nous ont permis d'aboutir à la création d'un « lexique » des compétences sociales, redéfinissant précisément chacun des items. Nous avons effectué des entretiens avec la direction et nous avons échangés à plusieurs reprises avec certains syndicalistes. Nous avons réalisés des observations « tests » en situation réelle des réunions de négociations syndicales, puis nous avons procédé à des observations dans le cadre de notre recherche, dont la majorité a été filmée en plan large fixe. Au cours de ces réunions, nous avons identifié et relevé les compétences sociales manuellement, avec l'aide d'une grille de relevé nous aidant à les formaliser. Cet outil a été réalisé sur le modèle de la grille d'analyse utilisée dans le cadre du « projet NACRE », projet initiateur de la démarche<sup>7</sup>. Nous avons également réalisé des entretiens d'approche du terrain et de bilan de situation, puis des auto-confrontations d'explicitations de situations préalablement ciblées, avec la direction et des syndicalistes.

**Résultats et discussion :** Suite aux données recueillies, nous avons mis en place un dispositif méthodologique en procédant à des analyses qualitatives et quantitatives afin d'étudier les relations entre les compétences sociales mises en œuvre et le processus de négociation dans son intégralité. Au cours des réunions de négociations analysées dans le cadre de notre étude, notre méthodologie nous a permis d'identifier, de relever et de formaliser un nombre conséquent de compétences sociales mises en œuvre en suivant des schémas précis en fonction des acteurs en faisant usage. Nous avons été confrontés à des difficultés dans l'usage des outils et nous avons identifié des pistes d'amélioration de ceux-ci. Nous remarquons que ces compétences sociales sont utilisées différemment par les acteurs selon le moment de la négociation que nous identifions en fonction des phases de négociation ou des réunions abordées. Nos résultats révèlent que la mise en œuvre des compétences sociales par les différents acteurs dépend et varie également selon les types d'interactions entre acteurs, les jeux d'influences et le climat de la négociation. En s'intéressant au lien éventuel entre ces compétences sociales et la finalité de la négociation, nous identifions des tendances dans l'usage de ces compétences et l'évolution des intérêts des acteurs. Ces divers résultats seront démontrés, analysés et discutés au cours de notre présentation au sein du junior colloque. Cette recherche soulève ainsi plusieurs questions, d'ordre théorique, (autour du concept de compétence sociale), méthodologique (par la mobilisation des outils utilisés), puis pratique (par ses retombées possible). Aujourd'hui, la question que nous désirons poser est : *quels peuvent être les retombées « pratiques » associées à notre recherche qui pourraient être développées dans le cadre d'une entreprise, dans le registre des compétences et de la négociation, même si la première fonction d'une thèse est de pouvoir développer des connaissances ?*

---

<sup>7</sup> Négociation et Approche des Compétences Relationnelles en Entreprise, Etude Universitaire UPJV/FBS Amiens, 2006.

# BARVILLE-DEROMAS Nadia

## A. COORDONNEES

Nom et Prénom : Barville-Deromas Nadia

Equipe - laboratoire : GRePS (Groupe de Recherche en Psychologie du Travail) EA 4163

Directeur de recherche : Marc-Eric Bobillier-Chaumon

Adresse : Institut de Psychologie - Université Lyon 2 – Bâtiment L Centre  
5 Avenue Pierre Mendès France – 69676 BRON

Téléphone : 06 15 91 31 32

Courriel : nadia.barville@orange.fr

## C. THÈME GENERAL OU DOMAINE DE RECHERCHE

Le sujet de thèse porte sur l'influence des réseaux sociaux numériques d'entreprise (RSNE) sur l'activité collective des collaborateurs.

## D. DEVELOPPEZ VOTRE PROJET DE COMMUNICATION (1 page environ)

Les Réseaux Sociaux Numériques d'Entreprise (RSNE), sont de nouveaux outils de l'information et de la communication (TIC). Sous la forme de plateformes collaboratives, agrégeant plusieurs outils technologiques (wikis, forums de discussions, messagerie, messagerie instantanée, blogs, partages de documents), ils proposent des espaces d'échanges et d'interactions (communautés de pratiques) permettant la collaboration entre des acteurs dispersés géographiquement et fonctionnellement (Chauvet & Chollet, 2010). Nouveaux vecteurs de la compétitivité selon le triptyque capitalisation des savoirs dispersés, optimisation de la performance collective et production d'innovations (Cohendet, Créplet, & Dupouët, 2003), ils permettent à l'entreprise d'instaurer un nouveau modèle de la réussite en combinant la performance économique et l'économie de la connaissance, sur fond d'intelligence collective (Lave & Wenger, 1991; Lorino, 2009; Probst & Borzillo, 2007).

Face à ces paradoxes, la question du développement de l'activité collective doit être posée. Bien qu'organisée, prescrite, coordonnée et canalisée, elle peut être un opérateur de santé si elle permet à l'individu d'être comptable de ses actes et de transformer son monde (Lhuillier, 2011 ; Clot & Lhuillier, 2010, Vygotsky, 1998). L'activité collective est une articulation entre le travail collectif (ensemble des stratégies de régulations pour gérer les perturbations dans le travail) et le collectif de travail (ensemble des règles définissant le juste et le beau dans le travail), permettant le développement des compétences et du pouvoir d'agir (Clot, 2008, Caroly, 2011 ; Caroly & Weill-Fassina, 2004). Dans ces conditions, le RSNE est-il une réelle ressource pour développer l'activité collective dans l'environnement de travail ? Permet-il d'apporter le pouvoir d'agir nécessaire à chaque individu et à chaque collectif ? La conception de l'artefact favorise-t-elle l'émergence des comportements attendus et un confort émotionnel ? Le RSNE sera-t-il accepté et intégré dans les pratiques professionnelles pour servir l'action quotidienne ? (Bobillier-Chaumon, 2013 ; Dubois & Bobillier-Chaumon, 2009)

Dans le cadre d'une première étape de la thèse, nous avons triangulé nos méthodes pour construire notre méthodologie selon deux axes afin d'évaluer l'acceptabilité (pratique et sociale) ainsi que l'acceptation située. Deux entités de l'entreprise ont été sollicitées.

- Approche quantitative :
  - Mesure de la volumétrie des échanges (statistiques d'utilisation) (n = 2000)
  - Evaluation de l'intention d'usage (questionnaire TAM/UTAUT) (n = 30)
- Approche qualitative :
  - Evaluer l'ergonomie de l'IHM et le niveau de confort émotionnel (tests utilisateurs) (n = 10)
  - Analyse de l'activité réelle et située de travail (entretiens semi-directifs collectifs et individuels + suivis d'activités armées + entretien d'auto-confrontation) (n = 2)

Les premiers résultats montrent un a priori plutôt positif vis-à-vis de l'outil, mais une mise à l'écart de l'outil dans la sphère de travail se traduisant par une diminution régulière de la volumétrie des échanges. Du fait de conditions socio-organisationnelles difficiles (réorganisations) destabilisant les collectifs (métiers et fonctionnels), d'une ergonomie faible générant des affects négatifs forts, le RSNE est perçu comme un outil en plus, n'ayant pas de rôle ni de fonction dans l'organisation. Il ne permet pas les coordinations et les régulations au sein des équipes, ni l'expression des valeurs et normes professionnelles en vigueur et surtout, impose une sur-fragmentation et une sur-densification pour l'activité réelle de travail.

#### **E. ETAT D'AVANCEMENT DE VOTRE ETUDE**

La lecture des premiers résultats laisse une question reste en suspens qui sera explorée dans une deuxième étape de la thèse : Existe-t-il des prérequis à une collaboration à l'aide d'un RSNE ?

#### **F. COLLABORATION (S) OU AIDE ATTENDUE(S) LORS DU COLLOQUE, LE CAS ECHEANT**

Les RSNE mobilisant les acteurs de manière virtuelle, à distance temporelle et géographique, il me semble important, dans le cadre de ma thèse de questionner sur la manière de capter les interactions multiples et variées pour rendre compte avec le plus justesse possible des régulations, articulations, mises en visibilité de son activité au sein des collectifs mais également pour les individus impliqués dans de multiples projets.

#### **G. QUESTION CRUCIALE**

Le cadre d'analyse proposé par la théorie de l'activité aujourd'hui permet-elle de rendre compte des activités humaines improvisées, multi-connectées, et multi-projets ?

# BEDER Aude

## A. COORDONNEES

Nom et Prénom : **Beder Aude**  
Equipe - laboratoire : **PDPS- CLESCO**  
Directeur de recherche : **Alexis le Blanc**  
Adresse : **29, rue Achille Viadieu, 31100, Toulouse**  
Téléphone : **06.27.95.03.31**  
Courriel : **audebeder@live.be**

## C. THÈME GENERAL OU DOMAINE DE RECHERCHE

**Thème général** : Construction des Perspectives Temporelles en situation de Précarité Professionnelle chez les Intermittents du Spectacle : Rôle médiateur des Comparaisons à Autrui.

**Domaine de recherche** : Psychologie sociale du travail et des organisations.

## D. DEVELOPPEZ VOTRE PROJET DE COMMUNICATION (1 page environ)

Les processus de précarisation dans l'emploi sont avant tout marqués par l'incertitude et l'instabilité (Fieulaine, 2006): celles-ci renvoient, bien au-delà du statut d'emploi ou du niveau de revenus, à la double difficulté, pour les personnes qui y sont confrontées, à anticiper l'avenir et à donner une cohérence à leur parcours biographique (Paugam, 2000 ; Palmade, 2003). Ces différents constats nous amènent à postuler que des logiques temporelles et psychosociales sous-tendent les phénomènes de précarité dans l'emploi et confèrent à ces derniers une signification particulière. Ces logiques temporelles ne concernent pas uniquement la situation présente ou encore l'anticipation du futur, mais renvoient aussi à l'influence du passé, puisque les trajectoires individuelles et en particulier professionnelles incluent toujours une position antérieure du sujet, qui, dans le cadre d'insertions précarisées, peut avoir été bien différente hier de ce qu'elle est aujourd'hui. En accord avec la conception épistémologique développée par le laboratoire PS-DT, nous considérons que les perspectives temporelles doivent être analysées comme des dimensions hautement structurantes des attitudes et comportements des individus, mais également comme étant elles-mêmes structurées par les contextes et les personnes.

Le choix de conduire cette recherche auprès d'une population d'intermittents du spectacle n'est pas anodin. L'intermittence n'est pas un statut mais un mode spécifique d'affiliation à l'assurance-chômage. Remise en cause tous les ans, elle rend difficile, pour les ouvriers, techniciens et artistes du spectacle qui y sont affiliés, de se projeter dans le futur. Nous supposons cependant que, malgré cette difficulté d'anticiper l'avenir, les intermittents du spectacle, de par leur engagement dans le monde culturel, ne sont pas seulement assujettis à leur situation précaire mais que cet engagement peut relever également d'une forme de résistance ou d'émancipation à l'égard du salariat et de l'économie du marché de l'emploi (Paugam, 1993 ; Cingolani, 2005). Aussi, le choix d'accéder ou non au statut intermittent du spectacle sera analysé à travers les différentes perspectives temporelles que les individus construisent dans cette situation d'emploi.

Nous avons donc effectué une première enquête, à visée exploratoire, dont l'objectif premier était de mettre à jour la diversité des perspectives temporelles des sujets interrogés. Pour ce faire, nous avons choisi de conduire des entretiens semi-directifs auprès d'intermittents du spectacle et de

personnes non-affiliées au régime, soit par non-reconduction de leurs droits (et qui ont, par conséquent, accédé au régime par le passé), soit par impossibilité d'ouvrir un dossier d'intermittence (mais qui visent cependant l'affiliation dans un futur qu'ils espèrent proche). Les sujets sélectionnés (N=10) sont des hommes et des femmes, âgés de 24 à 46 ans, dont l'ancienneté dans l'intermittence ainsi que la profession varient. La grille utilisée pour la passation de ces entretiens permettait, avec une consigne de départ unique : « *Pouvez-vous me dire quelle est votre situation professionnelle actuelle ?* », de caractériser l'emploi et le travail intermittent, avant l'explicitation des perspectives temporelles à travers le récit de vie, en interrogeant à la fois les expériences passées, le vécu du présent et les anticipations du futur. Ces entretiens ont fait l'objet de deux traitements. Le premier visait à identifier la logique interne des récits, celle de l'élaboration du sens, à travers les événements repérables comme marqueurs d'enchaînement, de continuité, de rupture, de régression dans la biographie des sujets. Le second, à l'aide du logiciel statistique Alceste, permettra de mettre en lumière les formes diverses et spécifiques que revêtent les perspectives temporelles de nos sujets en reprenant les cinq dimensions principalement étudiées dans la littérature scientifique : orientation, extension, cohérence, densité et attitudes temporelles (Hornaert, 1973). Ces dernières analyses sont en cours de traitement.

### **Bibliographie indicative**

Cingolani, P. (2005). *La précarité*. Paris, PUF.

Fioulaine, N. (2006). *Perspective temporelle, situations de précarité et santé : une approche psychosociale du temps*. Thèse, Université de Provence.

Hornaert, J. (1973). Time perspective: Theoretical and methodological consideration. *Psychologica Belgica*, 13, 265-294.

Palmade, J. (Dir.). (2003). *L'incertitude comme norme*. Paris, PUF.

Paugam, S. (1994). La vie conjugale à l'épreuve du chômage. *Informations sociales*, 37, 88-98.

Paugam, S. (2000). *Le salarié de la précarité*, Paris, PUF.

### **E. ETAT D'AVANCEMENT DE VOTRE ETUDE**

Phase de développement.

Nous venons de terminer l'analyse qualitative des entretiens semi-directifs effectués lors de la phase de pré-enquête, auprès d'un échantillon d'intermittents du spectacle très large. Nous allons dans les prochaines semaines effectuer une seconde salve d'entretiens qualitatifs, auprès d'une population d'intermittents du spectacle, sélectionnés cette fois-ci sur base de critères mieux définis et plus restreints (état d'avancement de la carrière et âge, notamment).

### **F. COLLABORATION (S) OU AIDE ATTENDUE(S) LORS DU COLLOQUE, LE CAS ECHEANT**

Nous n'attendons pas de collaboration ou d'aide spécifique.

## G. QUESTION CRUCIALE

La question que nous nous posons actuellement concerne la forme à donner à nos prochains entretiens semi-directifs. Nous réfléchissons en ce moment à l'éventualité d'adapter un outil, le génogramme de carrière, à l'étude des perspectives temporelles. Remanié, cet outil pourrait être à même de révéler les liens que les individus font entre leurs trois sphères temporelles (passée, présente et future) de façon pertinente.

# CASAUCAU Alice

## A. COORDONNEES

Nom et Prénom : CASAUCAU Alice

Equipe - laboratoire : LAPCOS

Directeur de recherche : Dirk STEINER

Adresse : Château Miramar 2 Rue Germaine Imbert- Bât 4- 06000 Nice

Téléphone : 06 72 44 35 39

Courriel : raphiolepis@hotmail.com

## C. THÈME GENERAL OU DOMAINE DE RECHERCHE

Le management juste : des perspectives pour la prévention du stress et la qualité de vie au travail

## D. DEVELOPPEZ VOTRE PROJET DE COMMUNICATION (1 page environ)

*(Introduction, hypothèses, méthodologie, résultats et discussion, en fonction de l'avancement du projet)*

Depuis quelques décennies des changements significatifs ont pris place dans le monde professionnel selon la Fondation Européenne pour l'Amélioration des Conditions de Vie et de Travail. Dans sa 4<sup>ème</sup> enquête sur les conditions de travail (Parent-Thirion, Macias, Hurley, Vermeylen, 2007), il est question d'une augmentation des risques en matière de santé et de sécurité au travail en Europe. Les liens entre les stressés au travail et la santé et le bien-être du salarié justifient largement l'obligation morale et légale des employeurs pour assurer un environnement de travail sain et le développement durable des ressources humaines. Dans cette perspective le champ de recherche et d'application de la justice organisationnelle est particulièrement fécond depuis plus de cinquante ans grâce à des liens mis en évidence entre les perceptions de justice au travail et les performances au travail (Greenberg, 1988), les comportements de citoyenneté (Moorman, 1991), et la santé et le bien-être (Tepper, 2001, Elovainio, Kivimäki, Vahtera, Virtanen et Keltikangas-Järvinen, 2003 ; Greenberg, 2006, Maslach et Leiter, 2008 ; Zapata-Phelan, Colquitt, Scott et Livingston, 2009). La justice organisationnelle réfère aux perceptions des salariés sur la répartition des avantages (justice distributive) ; de la qualité juste des procédures pour prendre des décisions importantes dans l'organisation (justice des procédures) ; de la qualité et de l'adéquation des informations reçues durant un processus de décision (justice des informations) et de la qualité des échanges avec ses supérieurs hiérarchiques (justice interactionnelle). Récemment, de plus en plus de travaux s'intéressent aux liens entre les perceptions de la justice et les

émotions au travail afin de mieux comprendre les mécanismes en jeu et qui ont un retentissement sur de nombreux variables positives au travail (Barsky et Kaplan, 2007; Elovainio, Kivimäki, Vahtera, Virtanen et Keltikangas-Järvinen, 2003 ; Greenberg, 2006 ; Zapata-Phelan, Colquitt, Scott et Livingston, 2009). Aussi, notre travail de recherche s'est centré sur la justice organisationnelle comme une perspective de recherche théorique, appliquée et durable pour la prévention santé au travail. De manière plus concrète, nous avons souhaité apporter des preuves empiriques pour une application du management juste à la prévention du stress au travail et la promotion de la qualité de vie au travail. Notre objectif principal a été d'apporter une contribution efficace aux connaissances sur les liens entre le management juste et les états affectifs, l'engagement, le burnout et d'autres variables en lien étroit avec le bien-être et les attitudes positives au travail. Notre travail de thèse a consisté à mettre à l'épreuve un modèle relationnel au moyen de 4 études. Deux études corrélationnelles, une sur le climat de justice et l'autre sur des événements spécifiques de justice ont permis de rendre compte de ces relations entre les variables à l'étude. Enfin deux autres études expérimentales ont été menées afin de vérifier les relations de cause à effet entre les perceptions de justice et les états affectifs. Pour cette communication nous avons choisi de nous centrer sur notre deuxième étude dont l'objectif était de vérifier que les liens trouvés lors de notre première enquête entre les affects, le burnout, l'engagement et les perceptions du climat de justice se reproduisent et puissent être généralisés aux perceptions d'événements spécifiques de justice et d'injustice. 271 participants ont rempli soit une enquête commençant par la description d'un événement de justice soit par un événement d'injustice vécu. Il est intéressant de constater que les résultats de cette étude 2, les corrélations avec les dimensions centrales du burnout (fatigue émotionnelle et cynisme), les dimensions informationnelle et procédurale y sont davantage corrélées que les deux autres dimensions de justice (distributive et interactionnelle). Pour l'enquête 1 sur le climat c'était d'abord la dimension procédurale qui entretenait de plus fortes corrélations et ensuite la dimension informationnelle. Le fait que l'on retrouve ce pattern de relation dans nos deux études (1 et 2) conforte l'idée de Brotheridge (2003) selon laquelle non seulement la justice procédurale serait un meilleur prédicteur de la fatigue émotionnelle mais aussi la justice informationnelle. Ainsi, ces deux dimensions de justice sont sans doute de meilleurs prédicteurs des dimensions centrales du burnout comparé aux deux autres dimensions de justice (interactionnelle et distributive) Les liens mis en évidence par ces études ont permis de développer une meilleure compréhension des effets de justice dans le vécu émotionnel, cognitif et comportemental au travail. Par exemple nous avons vu qu'en plus d'être de meilleurs prédicteurs, les dimensions informationnelle et procédurale sont aussi moins médiatisées par les affects dans leur relation au burnout (médiation partielle), ce qui laisse présager que d'autres mécanismes qu'émotionnels sont en jeu dans ces liens aux variables.

#### **E. ETAT D'AVANCEMENT DE VOTRE ETUDE**

*(Phase initiale ; Phase de développement; Phase finale)*

Phase finale, dépôt de la thèse

#### **F. COLLABORATION (S) OU AIDE ATTENDUE(S) LORS DU COLLOQUE, LE CAS ECHEANT**

*(Collaboration : recherche d'une participation effective de membres d'une autre équipe, les deux équipes pouvant contribuer à enrichir l'étude et trouvant chacune avantage à cette collaboration ;*

*Aide : recherche d'une participation ponctuelle sur un point technique, méthodologique ou documentaire. Par exemple, pour le recueil de données de questionnaire ou pour un traitement spécial des données relevant d'une compétence non présente au sein de votre propre équipe)*

#### **G. QUESTION CRUCIALE**

*(Question qui vous préoccupe actuellement concernant cette étude ou points sur lesquels vous souhaitez que la discussion soit orientée. Cette question peut porter autant sur l'assise théorique de la problématique que sur des aspects méthodologiques ou conceptuels ou encore sur le choix d'une procédure de traitement des données)*

Au vue des différences de médiations de l'affect, des mécanismes psychiques autres qu'émotionnel sont à rechercher dans le lien entre perceptions de justice procédurale et informationnelle pour expliquer la survenue plus importante du burnout dans ces conditions.

#### **G. QUESTION CRUCIALE**

*(Question qui vous préoccupe actuellement concernant cette étude ou points sur lesquels vous souhaitez que la discussion soit orientée. Cette question peut porter autant sur l'assise théorique de la problématique que sur des aspects méthodologiques ou conceptuels ou encore sur le choix d'une procédure de traitement des données)*

Au niveau théorique j'ai un questionnement sur l'organisation théorique des émotions discrètes / affects au niveau des différents modèles (circomplexe, orienté vers soi/ autrui, etc...)

## **CIPPELETTI Emma**

#### **A. COORDONNEES**

Nom et Prénom : CIPPELETTI Emma  
Equipe - laboratoire : LIP – Grenoble  
Directeur de recherche : Dongo Rémi Kouabenan  
Adresse : 15, boulevard maréchal Foch 38100 Grenoble  
Téléphone : 0642794943  
Courriel : ecippelletti@yahoo.fr

#### **C. THEME GENERAL OU DOMAINE DE RECHERCHE**

Etude de l'usage d'un logiciel de gestion de procédures par des techniciens de maintenance industrielle.

#### **D. DEVELOPPEZ VOTRE PROJET DE COMMUNICATION (1 page environ)**

*(Introduction, hypothèses, méthodologie, résultats et discussion, en fonction de l'avancement du projet)*

Nous réalisons une thèse sur l'acceptation des nouvelles technologies. La société dans laquelle nous intervenons, réalise la maintenance d'équipements de l'industrie. Elle a développé en interne un logiciel de gestion des procédures de travail qui a pour vocation d'être systématiquement utilisé par des techniciens de maintenance dans la réalisation de leur activité afin de fiabiliser les maintenances. Ainsi, les techniciens réalisent la réparation de matériels à l'aide de procédures informatisées via des écrans tactiles. Cependant, l'entreprise constate une sous-utilisation du système par les techniciens par rapport à ce qui est attendu. L'entreprise souhaite prendre en compte les facteurs psychologiques qui défavorisent l'utilisation de ce logiciel. Afin d'aider les concepteurs à comprendre les raisons qui poussent les techniciens à s'écarter de ce système, nous réalisons deux études sous forme de recherche-action (de l'analyse de la demande à la proposition de préconisations). Une première étude, par questionnaire, vise à appréhender en quoi la perception du logiciel par les utilisateurs influence son utilisation. Elle est basée sur les théories de l'acceptabilité des nouvelles technologies (UTAUT, TAM, TPB...). La deuxième étude concerne la prise en compte de l'activité de techniciens de

maintenance pour comprendre l'usage effectif de ce logiciel ce qui permet d'approfondir l'analyse de l'interaction homme-machine. La présente communication a pour vocation d'exposer les résultats de cette deuxième étude.

Les procédures de travail sont de plus en plus informatisées. Elles revêtent un rôle très important dans les entreprises. Cependant, elles peuvent être mal conçues et donc inefficaces (Ganier, 2006) et ne pas être systématiquement utilisées (Bertrand, Cellier & Veyrac, 1997). Les procédures de travail interviennent dans des situations de travail complexes qui impliquent des sources d'informations différentes (Ganier & Heurley, 2005). Les équipements mais aussi les utilisateurs, qui disposent de connaissances, de compétences et d'une expérience propres à chacun en sont l'exemple. Plusieurs facteurs peuvent influencer l'usage des procédures de travail. Dans le domaine de la maintenance aéronautique, trois éléments ressortent concernant la sous-utilisation des procédures : des difficultés d'utilisation, une inutilité perçue pour des tâches simples et une certaine inefficacité (Zafiharamalala & Tricot, 2009).

Dans le cadre de la maintenance industrielle et de l'utilisation du logiciel de gestion de procédures, nous faisons l'hypothèse que le type de tâche mais aussi l'expérience vont influencer la manière de réaliser la tâche mais aussi la manière dont les utilisateurs se servent du logiciel et des procédures travail. De plus, nous supposons, que plusieurs facteurs liés à l'utilité et l'utilisabilité du système interviennent afin d'expliquer l'usage du logiciel par les techniciens.

Afin de répondre à ces hypothèses, nous avons réalisé une analyse de l'activité auprès de huit techniciens de maintenance issus de quatre ateliers différents. Ainsi, nous avons, pour chaque atelier, observé la réparation d'un matériel similaire avec des techniciens d'expérience différente (très expérimenté, peu expérimenté ou novice). Puis, nous avons réalisé des chroniques d'activités qui nous ont servi de support à la réalisation d'entretiens d'auto-confrontation et semi-directifs afin de comprendre l'activité des techniciens et la place que le logiciel occupe.

L'analyse de l'activité des techniciens révèle un usage différent du logiciel en fonction de la tâche à réaliser et de l'expérience des techniciens sur le matériel à réparer. En effet, seuls les techniciens totalement novices prennent de l'information sur le logiciel qui leur permet une certaine autonomie, tandis que les autres techniciens se contentent de passer les étapes afin de valider informatiquement la procédure. De plus, les entretiens d'auto-confrontation font ressortir plusieurs facteurs liés à l'utilité, à l'utilisabilité matérielle et à la pertinence des informations qui freinent l'utilisation du logiciel. Des problèmes techniques, des fonctions inadaptées à l'activité des techniciens mais aussi des informations erronées ne favorisent pas l'acceptation du logiciel par les techniciens.

La volonté des entreprises de fiabiliser les processus de travail les amène à informatiser les procédures, ce qui peut impacter négativement l'activité. En effet, un système qui ne prend pas en compte la variabilité des activités mais également celle des techniciens ne pourra pas satisfaire les besoins de la totalité des utilisateurs, et se révéler finalement inefficace. Au regard d'activités et de métiers différents, la mise en place de groupes de travail pour une meilleure adaptation du logiciel à l'activité réelle se révélerait bénéfique.

## **E. ETAT D'AVANCEMENT DE VOTRE ETUDE**

*(Phase initiale ; Phase de développement; Phase finale)*

Cette étude est en phase finale : nous avons terminé d'analyser les données et de rédiger le rapport attendant.

## **F. COLLABORATION (S) OU AIDE ATTENDUE(S) LORS DU COLLOQUE, LE CAS ECHEANT**

*(Collaboration : recherche d'une participation effective de membres d'une autre équipe, les deux équipes pouvant contribuer à enrichir l'étude et trouvant chacune avantage à cette collaboration ;*

*Aide : recherche d'une participation ponctuelle sur un point technique, méthodologique ou documentaire. Par exemple, pour le recueil de données de questionnaire ou pour un traitement spécial des données relevant d'une compétence non présente au sein de votre propre équipe)*

L'aide de tous les chercheurs présents au junior colloque permettra d'enrichir notre réflexion et ainsi d'améliorer la qualité du rapport final.

## G. QUESTION CRUCIALE

*(Question qui vous préoccupe actuellement concernant cette étude ou points sur lesquels vous souhaitez que la discussion soit orientée. Cette question peut porter autant sur l'assise théorique de la problématique que sur des aspects méthodologiques ou conceptuels ou encore sur le choix d'une procédure de traitement des données)*

Je souhaiterais évoquer d'une manière générale comment articuler les données de deux études qui utilisent des méthodologies différentes (questionnaire et analyse de l'activité).

# CODREANU Elena

## A. COORDONNEES

Nom et Prénom : Elena Codreanu

Equipe - laboratoire : Psychologie du Travail, GRePS (Groupe de Recherche en Psychologie Sociale) et LIRIS (Laboratoire d'Informatique en Image et Systèmes d'Informations) de l'INSA

Directeur de recherche : Marc- Eric Bobillier Chaumon (directeur), Christine Michel (co-directeur)

Adresse : 7, Allée Borghèse, 92200, Neuilly sur Seine

Téléphone : 0651098216

Courriel : elena.codreanu@web-education.net

## C. THÈME GENERAL OU DOMAINE DE RECHERCHE

Acceptation des Environnements Numériques du Travail dans l'enseignement primaire

## D. DEVELOPPEZ VOTRE PROJET DE COMMUNICATION (1 page environ)

*(Introduction, hypothèses, méthodologie, résultats et discussion, en fonction de l'avancement du projet)*

*Introduction* : Un ENT (Environnement Numérique du Travail) est un « *dispositif global fournissant à son usager un espace dédié à son activité dans le système éducatif. Il est un point d'entrée unifié pour accéder au système d'information pédagogique de l'école ou de l'établissement* » (Ministère de l'Éducation, 2012, p. 5). Il vise à favoriser la communication et les pratiques collaboratives entre les membres d'une communauté scolaire (enseignants, élèves, parents) via des outils comme un blog et une messagerie et de favoriser l'accès à l'information (devoir par exemple) par l'intermédiaire d'un cahier de texte numérique. Ces ENT sont principalement déployés dans l'enseignement supérieur et secondaire et peu répandus dans le primaire.

*Questions de recherche* : Nous utilisons la théorie de l'activité (Engestrom, 1999) comme cadre conceptuel de notre analyse. A la différence des autres courants théoriques (Technology Acceptancy Model, Davis et al, 1989), la théorie de l'activité prend en compte les relations entre les utilisateurs et le contexte d'usage dans l'explication du processus d'acceptation. Nous souhaitons connaître les facteurs d'acceptation de l'ENT One pour chacun des utilisateurs de cet outil : enseignants, élèves,

parents d'élèves. Nous cherchons à savoir si l'acceptation ou le refus de l'ENT est déterminé par les propriétés ergonomiques du logiciel, les caractéristiques des utilisateurs (expérience avec les technologies, attitudes envers l'ENT) ou par le processus d'accompagnement (prise en main, formation, support). En ce qui concerne les enseignants, nous cherchons plus particulièrement à voir si les enseignants ont réussi à adapter favorablement leurs pratiques professionnelles à l'ENT (ou inversement), à construire d'autres pratiques ou, au contraire, s'ils ont refusé l'outil, et pour quelles raisons. En ce qui concerne les élèves du primaire, il s'agit d'un public particulier, en terme de capacités motrices, de lecture et également des usages du numériques. Nous souhaitons donc savoir si l'ENT One est adapté à ce public particulier (en termes d'ergonomie) et quelles seraient les mesures à prendre pour favoriser les usages ? En ce qui concerne les parents d'élèves, nous souhaitons savoir si l'ENT s'intègre facilement dans leurs pratiques habituelles de suivi d'élèves (activités, devoirs) et de communication avec l'école.

*Méthodologie* : Plusieurs méthodes ont été employées, en fonction de la population visée. Nous considérons que les enseignants sont les principaux utilisateurs de l'ENT, par leur rôle de contributeurs actifs et de formateurs des autres utilisateurs : élèves, parents. Ainsi, ils sont au centre du processus d'acceptations. Nous avons combiné différentes méthodes d'analyse pour cette catégorie d'utilisateurs : des entretiens (pour évaluer les besoins, les difficultés, les contradictions rencontrées), des tests utilisateurs (pour apprécier la qualité ergonomique du logiciel) et des questionnaires d'intentions d'usage (pour mesurer les intentions d'utiliser l'ENT à long terme). Pour les utilisateurs élèves, nous avons du réfléchir à une méthodologie adaptée. A cause des capacités d'expression et de compréhension limitées, nous n'avons pas pu procéder à des méthodes classiques comme les entretiens ou les questionnaires. Nous avons ainsi utilisé les dessins (pour recueillir les opinions et les représentations des enfants) et des verbalisations simultanées en situation d'usage (pour évaluer la qualité ergonomique de l'ENT). Pour les parents, qui ont une utilisation moins active de l'ENT (résumée souvent aux simples consultations), nous avons évalué les caractéristiques d'usage (fréquence, durée, endroit de connexion) à travers des questionnaires.

#### *Résultats et discussions* :

A ce moment de la recherche, une étude exploratoire a été menée et une étude d'approfondissement est en cours. L'étude exploratoire a visé les enseignants, les élèves et les parents d'élèves. Les résultats indiquent que l'ENT a été accepté par la plupart des utilisateurs. Il est considéré simple d'usage et intuitif et surtout, adapté pour les enfants du premier degré. Quelques demandes mineures d'adaptation ergonomique ont été formulées par les enseignants. En général, l'ENT One semble adapté à leurs pratiques et offre la possibilité de valorisation de leurs travail, en dehors de l'école. Les élèves (y compris les très jeunes, de cycle 1) ont été capables d'exprimer à travers des dessins leurs propres perceptions de l'ENT. Les usages des élèves sont axés sur une composante ludique : changement d'humeur, de devise, consultation des photos de classe. Les parents questionnés ont également fait un retour positif, leurs usages concernent surtout la consultation des devoirs et des blogs.

Les problèmes principaux sont liés aux questions de surcharge de travail et aux modalités de mise en œuvre. L'implémentation d'un système technologique à l'école demande un effort supplémentaire aux enseignants, qui n'est pas reconnu officiellement (absence de décharge du temps scolaire pour pouvoir apprendre à utiliser le nouveau système, absence d'un enseignant référent pour les nouvelles technologies dans les écoles primaires). Les modalités de mise en œuvre sont liées aux actions de formation et d'accompagnement des enseignants et aussi aux problématiques liées à l'extension de l'espace-temps scolaire. Un ENT a la particularité de fonctionner à la fois à l'école et à la maison. Cette particularité engendre des questions au niveau de la responsabilité des enseignants et des parents par rapport aux contributions des élèves. Les enseignants considèrent que les parents sont responsables des usages que les élèves font à la maison sur l'ENT (car utilisé en dehors du temps scolaire), pendant que les parents considèrent que les enseignants sont responsables (car l'ENT est un outil de travail scolaire). Des précisions doivent donc être données sur les limites de l'espace-temps scolaire et sur les règles de gouvernance et de communication qu'il est judicieux d'instaurer avec ces plateforme

lorsque de très jeunes enfants, n'ayant pas de compétences en terme d'usage sociaux du numérique, sont concernés.

#### **E. ETAT D'AVANCEMENT DE VOTRE ETUDE**

*(Phase initiale ; Phase de développement; Phase finale)*

Phase de développement

#### **F. COLLABORATION (S) OU AIDE ATTENDUE(S) LORS DU COLLOQUE, LE CAS ECHEANT**

*(Collaboration : recherche d'une participation effective de membres d'une autre équipe, les deux équipes pouvant contribuer à enrichir l'étude et trouvant chacune avantage à cette collaboration ;*

*Aide : recherche d'une participation ponctuelle sur un point technique, méthodologique ou documentaire. Par exemple, pour le recueil de données de questionnaire ou pour un traitement spécial des données relevant d'une compétence non présente au sein de votre propre équipe)*

Collaboration avec le laboratoire Liris de l'INSA, pour des questions relatives à l'analyse des traces et des statistiques d'usages d'un environnement informatique.

#### **G. QUESTION CRUCIALE**

*(Question qui vous préoccupe actuellement concernant cette étude ou points sur lesquels vous souhaitez que la discussion soit orientée. Cette question peut porter autant sur l'assise théorique de la problématique que sur des aspects méthodologiques ou conceptuels ou encore sur le choix d'une procédure de traitement des données)*

Ma question concerne les possibilités de comparaison entre les usages de ces trois catégories d'utilisateurs (enseignants, élèves, parents d'élèves) dans les conditions où les usages et les possibilités d'usages sont différentes pour chaque catégorie : d'une palette très large d'usages pour les enseignants (qui peuvent consulter, publier et supprimer du contenu, gérer les droits d'accès des autres utilisateurs), à des usages plus restreints pour les élèves et les parents (en fonction des écoles, les usages peuvent être réduits à la simple consultation des blogs sans possibilité d'apporter de contribution écrite).

## **COTTIN-JOSHI Irène**

#### **A. COORDONNEES**

Nom et Prénom : COTTIN-JOSHI Irène

Equipe - laboratoire : Laboratoire Centre de Recherche en Psychologie (EA 7273),

Université de Picardie - Amiens

Directeur de recherche : Professeur Gérard VALLERY

Adresse : 80 rue de Crimée – 75019 Paris

Téléphone : 06 69 75 55 17

Courriel : [irenjoshi@gmail.com](mailto:irenjoshi@gmail.com)

#### **C. THÈME GENERAL OU DOMAINE DE RECHERCHE**

Ergonomie et psychologie du travail

Représentations sociales du risque et pratiques de prévention

Changement organisationnel et développement des ressources psychosociales

## D. DEVELOPPEZ VOTRE PROJET DE COMMUNICATION (1 page environ) voir page 2

### Introduction

Notre thèse porte sur la prévention des atteintes à la santé des salariés dans le cadre d'un changement organisationnel. Un hôpital public de la région parisienne réhabilite un laboratoire de haute sécurité (dit « L3 ») pour permettre l'identification de bactéries fortement pathogènes et contagieuses. S'ajoutant à une activité déjà existante de bactériologie « classique », il doit être conforme à la législation du Code du Travail. Il s'agit donc d'un projet d'envergure qui répond à des enjeux de santé publique mobilisant plusieurs acteurs internes de l'hôpital<sup>8</sup>.

### Problématique

Pour les opérateurs, ce changement entraîne différentes répercussions à la fois techniques, organisationnelles et psychosociales. Ainsi, sur le plan technique, ils doivent construire et s'approprier de nouveaux gestes et logiques d'action, tout en faisant évoluer des automatismes acquis. La nouvelle activité oblige l'équipe du laboratoire L3 à travailler avec un rythme et des horaires différents de leurs collègues de l'ancien laboratoire, ce qui réduit le soutien social. La relation des personnes à leur travail est également modifiée : ils passent d'une activité très variée, à forte composante manuelle, à une nouvelle activité plus répétitive et largement automatisée. Certains redoutent ainsi de perdre la réflexion scientifique et l'usage de techniques manuelles, qu'ils décrivent comme l'aspect de leur métier qui procure du sens au travail. Enfin, l'environnement de travail confiné, les prescriptions de sécurité très strictes, et le port d'une tenue intégrale de protection constituent de nouvelles contraintes physiques, qui restreignent leur pouvoir d'agir (Clot, 2010). Les concessions qui en découlent peuvent s'avérer coûteuses pour la santé mentale. Dans ce contexte, la mise en jeu de leur santé « physique » par l'exposition à un risque biologique accru modifie leur perception du risque (Kouabéna, 2007). Le risque est perçu comme plus inquiétant par les opérateurs étant donné qu'il n'existe pas de traitement disponible contre certaines bactéries résistantes aux antibiotiques.

Les impacts de ces changements peuvent donc occasionner des facteurs de risques psychosociaux, s'ils ne sont pas identifiés, discutés, et finalement mieux anticipés.

Cependant nous pensons que des conséquences positives peuvent également se révéler, en fonction des ressources mobilisées par les opérateurs et l'encadrement. Selon Clot (2010) lorsque les efforts déployés par les opérateurs pour dépasser les contraintes atteignent leur but, l'élargissement du pouvoir d'agir qui en résulte est déterminant dans le développement de la santé. Un parallèle peut être fait avec l'approche de Bakker et Demerouti (2007) qui démontrent que les ressources du travail peuvent en amortir les tensions. Il nous a donc semblé intéressant de nous centrer sur la question des « ressources psychologiques et sociales » (Clot, 2010) mobilisées dans ce contexte particulier. En effet, les nouvelles obligations peuvent représenter des occasions de développer de nouvelles compétences au niveau individuel et collectif. Cela dépend tant des possibilités d'action offertes par la situation réelle, que des représentations auxquelles elle donne naissance. Nous supposons, d'une part, que la nouvelle activité des agents peut amener le développement des ressources psychosociales, facteurs de santé. D'autre part, nous pensons que les représentations sociales ou collectives, dans leurs quatre fonctions identifiées par Abric (1994) -*fonction de savoir, fonction identitaire, fonction d'orientation et fonction de justification*- peuvent se révéler structurantes pour un groupe social donné, à l'égard d'un objet socialement défini, tel que le risque.

Ainsi, la problématique qui guide notre recherche est posée par ces questionnements :

- Quelles menaces et quelles ressources pour la santé peuvent émerger de la nouvelle activité et des représentations qu'elle occasionne ?

---

<sup>8</sup> Le cadre du laboratoire a formulé une demande d'accompagnement, qui a été transformée en projet de thèse à l'initiative du chef de projet Risques Psychosociaux, soutenu par la DRH. Un partenariat avec le Fonds National de Prévention a permis le financement de la recherche-action. Nous tenons à remercier ici l'investissement de ces acteurs.

- Comment permettre l'intégration de la santé (au sens large : physique, mentale et organisationnelle) au sein d'une démarche de transformation organisationnelle ?
- Dans ce contexte spécifique, comment favoriser la construction de la santé des opérateurs, tout en conservant la qualité du travail, suite à l'intégration du nouveau laboratoire au sein d'un grand hôpital ?

### **Méthodologie**

Nous avons mis en place une méthodologie de type « recherche-action » en vue d'étudier la situation actuelle et la situation future tout au long du développement du projet.

Selon Liu (1997) cité par Leplat (2008), la spécificité de la recherche-action est « *d'étudier des situations dans lesquelles le chercheur agit et dans lesquelles les personnes qui forment l'objet de la recherche participent à l'étude* ». Leplat ajoute que la situation est étudiée à travers ses transformations, qui résultent de l'action conjointe du chercheur et des opérateurs.

Dans ce cadre, nous mobilisons une double approche intégrant une analyse de l'activité (en situation réelle) et une étude des représentations associées au risque et au changement. Ainsi, la méthode de recueil s'organise autour de trois types de données complémentaires :

- 1- des observations ouvertes et systématiques, visent à accéder au réel de l'activité, sur la situation antérieure au changement, ainsi que sur des sites de références. Des observations ciblées et filmées sont effectuées aux différentes étapes de la montée en charge de la nouvelle activité ;
- 2- des entretiens semi-directifs enregistrés conduits au cours du processus de changement visent à accéder au vécu individuel et aux représentations collectives. Une analyse thématique des entretiens est effectuée de manière transversale pour étudier ces représentations et leur évolution ;
- 3- des groupes de travail axés sur la conception des nouveaux processus de travail ont eu lieu avant l'ouverture du laboratoire L3. Ils prennent la forme de simulations de situations de travail (Daniellou, 2007) avec le support d'une maquette volumétrique.

### **Résultats intermédiaires**

Les premiers relevés de **l'activité** avant le changement ont permis de constater une gestion collaborative du travail, au-delà des prescriptions : bien que les tâches soient réparties types de prélèvement, les opérateurs s'entraident pour plus d'efficacité. Cette stratégie permet notamment de pallier la forte variabilité quantitative et qualitative du travail. Il paraît nécessaire de rendre possible cette entre-aide au sein du nouveau laboratoire. **Les entretiens** préalables ont révélé que l'intérêt pour les techniques manuelles, d'une part, et la réflexion scientifique, d'autre part, sont des composantes centrales du sens au travail. Par exemple, les opérateurs privilégient souvent des techniques manuelles d'identification (plus fastidieuses) à leur équivalent automatisé. L'analyse de l'activité lors des phases initiales du changement nous permet de relever une appropriation progressive de l'environnement de travail, soutenue par des simulations sur une maquette réduite et dans les locaux à taille réelle. **Les groupes de travail** ont permis des décisions de conceptions organisationnelles concertées, prenant en compte le réel de l'activité, et amenant des débats sur la compatibilité des procédures de sécurité avec les exigences de l'activité.

Après un mois de nouvelle activité, les opérateurs ont mis en place une forme de vigilance collective au sein du laboratoire L3 : Ils s'observent mutuellement pour rectifier les gestes, et débattent sur le statut « propre » ou « sale » des outils aux différents stades de leur utilisation, par exemple. Cela démontre la construction d'une représentation partagée guidant les pratiques. Cependant, lorsque l'expérience du réel montre les limites de prescriptions de sécurité, ils n'hésitent pas à proposer des aménagements. Ainsi, certaines prescriptions jugées trop contraignantes par rapport à leur utilité ont été abandonnées. A ce stade, nous cherchons donc à intégrer ces différents éléments afin de contribuer à la construction d'un environnement « capacitant », favorable tant à la santé des opérateurs qu'à l'efficacité du travail.

### **Références bibliographiques :**

Abric, J.C. (1994) Pratiques sociales et représentations. Paris, Presses universitaires de France.

Clot, Y. (2010) Le travail à cœur. Pour en finir avec les risques psychosociaux. Éditions La Découverte, Paris.

Daniellou, F. (2007) Des fonctions de la simulation des situations de travail en ergonomie. @ctivités, volume 4, N° 2.

Bakker, A.B., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources model: State of the art.: *Journal of Managerial Psychology*, 22, 309-328)

Kouabénan, D.R. (2007) Psychologie du risque. De Boek supérieur, ouvertures psychologiques.

Leplat, J. (2008) Repères pour l'analyse de l'activité en ergonomie. Presses Universitaires de France, Collection le travail humain, Paris.

#### **E. ETAT D'AVANCEMENT DE VOTRE ETUDE**

*(Phase initiale ; Phase de développement; Phase finale)*

Nous sommes actuellement en 2<sup>e</sup> année de Doctorat, en phase de recueil de données/développement.

#### **F. COLLABORATION (S) OU AIDE ATTENDUE(S) LORS DU COLLOQUE, LE CAS ECHEANT**

*(Collaboration : recherche d'une participation effective de membres d'une autre équipe, les deux équipes pouvant contribuer à enrichir l'étude et trouvant chacune avantage à cette collaboration ; Aide : recherche d'une participation ponctuelle sur un point technique, méthodologique ou documentaire. Par exemple, pour le recueil de données de questionnaire ou pour un traitement spécial des données relevant d'une compétence non présente au sein de votre propre équipe)*

#### **G. QUESTION CRUCIALE**

La question sur laquelle nous souhaitons proposer un débat porte sur l'identification des liens entre les représentations et les pratiques professionnelles, sur les dimensions théoriques et méthodologiques. Comment se complètent l'analyse ergonomique de l'activité et l'étude des représentations pour comprendre les situations en transformation (en processus), et donc favoriser la construction de la santé au travail ? Comment structurer/provoquer le recueil et l'analyse de données pour appréhender ces liens ?

# DEPREZ Guillaume

#### **A. COORDONNEES**

*Nom et Prénom* : DEPREZ Guillaume

*Equipe - laboratoire* : Laboratoire de Psychologie, Santé et Qualité de Vie, EA4139

*Directeur de recherche* : BATTISTELLI Adalgisa

*Adresse* : Université Bordeaux, Département de Psychologie, 3 ter place de la Victoire, 33076 Bordeaux Cedex

*Téléphone* : +33 5 57 57 19 27 (AB) / 07 86 84 20 10 (GD)

*Courriel* : [adalgisa.battistelli@u-bordeaux.fr](mailto:adalgisa.battistelli@u-bordeaux.fr) ; [guillaume.deprez@etu.u-bordeaux.fr](mailto:guillaume.deprez@etu.u-bordeaux.fr)

#### **C. THÈME GENERAL OU DOMAINE DE RECHERCHE**

Antécédents et conséquences de la déviance positive dans les organisations

#### D. DEVELOPPEZ VOTRE PROJET DE COMMUNICATION (1 page environ)

Notre étude s'intéresse à la Déviance Constructive (DC) en situation de travail, un concept émergeant dans la littérature de la Psychologie du Travail et des Organisations (PTO). La plupart des études réalisées abordent la déviance comme l'expression de comportements antisociaux et destructeurs (Bennett & Robinson, 2000 ; Hollinger & Clark, 1982 ; Judge, Scott, & Ilies, 2006 ; Raelin, 1984 ; Robinson & Bennett, 1995). Pourtant la déviance peut aussi être constructive (Galperin, 2003 ; Spreitzer & Sonenshein, 2003 ; Vadera et al., 2013 ; Warren, 2003). La DC a été abordée de deux façons dans la littérature : soit d'un point de vue comportemental (Galperin, 2003), soit d'un point de vue dynamique (Moscovici, 1979 ; Warren, 2003).

Dans la première phase de notre étude, nous nous intéresserons à l'aspect comportemental de la DC. Plusieurs comportements déjà étudiés en PTO se rapprochent de la DC (Vadera, et al., 2013) et il peut être problématique de réussir à différencier certains construits entre eux. Nous étudierons 10 échelles de mesure représentatives de ces concepts théoriquement proches. Elles concerneront la Déviance Constructive (Galperin, 2012), la Voice (Maynes & Podsakoff, 2014), la Proactivité (Griffin, Neal & Parker, 2007), le Job Crafting (Tims, Bakker, & Derks, 2012), le Taking charge (Morrison & Phelps, 1999), les Comportements de Citoyenneté Organisationnels (Paillé, 2007), le Whistle-blowing (Trongmateerut & Sweeney, 2013), le Comportement d'Innovation (Janssen, 2000), la Déviance Négative (Bennett & Robinson, 2000) et la Recherche de Feedback (Ashford & Black, 1996). Selon Vadera et al. (2013) la DC est théoriquement liée à la plupart des comportements que nous avons choisis d'étudier. De plus, Galperin (2012), s'est avant tout intéressée, dans son analyse congruente, aux liens existants avec la Voice (Lepine & Van Dyne's, 1988) et le comportement d'innovation (West, 1987). Elle a également étudié le rôle joué par le machiavélisme (Christie & Geis, 1970) dans l'élaboration du comportement de DC. C'est lors de cette première phase que nous étudierons si la DC doit être identifiée comme un comportement (Galperin, 2012) ou si elle doit être abordée sous son aspect dynamique (Moscovici, 1979 ; Warren, 2003). Notre objectif premier sera de tester les différentes validités psychométriques de ces échelles comportementales individuelles considérées comme proches (ou opposées) aux comportements de DC. Nous testerons les validités convergentes, divergentes et de construits des différentes échelles analysées. Dans cette optique, des corrélations, des régressions linéaires et des analyses factorielles seront réalisées. La recherche de participants à l'étude se fera par le biais des réseaux sociaux. Notre population étudiée sera composée de toutes personnes ayant une situation professionnelle. Le grand nombre d'échelles étudiées sera un des facteurs principaux qui justifiera notre démarche de recueil auprès d'une large population de travailleurs.

La deuxième phase de l'étude a pour but de tester grâce à des analyses par *Structural equation modeling* (Byrne, 2013) quelles attitudes et comportements individuels sont susceptibles d'intervenir dans l'élaboration d'un modèle théorique de la DC. Nous tenterons de déterminer le rôle de celle-ci dans ce modèle en fonction des observations obtenues lors de la phase 1. Nous nous intéresserons aussi dans cette partie à l'analyse de la possible existence d'une continuité linéaire entre l'attitude déviante et l'attitude normative chez un individu dans son travail. Dans cette phase la population étudiée sera composée de salariés d'entreprises du secteur industriel.

En fonction des résultats obtenus sur l'approche déviance/normativité, nous mettrons en place une troisième phase ayant pour objectif d'étudier le rôle de plusieurs facteurs dans cette relation. Nous étudierons par exemple le rôle de la dissonance cognitive, dans l'élaboration de comportements déviants ou normatifs en situation de changement organisationnel.

L'objectif de différencier, lors de la première phase, les comportements proches conceptuellement dans les recherches en PTO, permettrait une meilleure identification de ces concepts. Ceci permettrait ainsi de développer une prise en charge plus adaptée de ces comportements. Dans un second temps, l'étude d'un modèle de la DC devrait permettre de définir quels sont les facteurs individuels et organisationnels qui orientent l'individu vers l'élaboration

d'une réflexion constructive, plutôt que vers la mise en place d'actes réalisés avec une intention de nuire aux individus ou au bon déroulement organisationnel. Cette approche permettra aux praticiens de connaître les marches à suivre susceptibles d'accompagner un comportement constructif. Enfin, l'étude permettra de modifier la perception des comportements hors-normes susceptibles d'être positifs autant pour les individus que pour l'organisation à laquelle ils appartiennent.

#### **E. ETAT D'AVANCEMENT DE VOTRE ETUDE**

Actuellement nous en sommes à la période de recrutement des participants pour la phase 1. Dû à des complications informatiques, le recueil total des données s'est vu décalé. Lors de la communication, nous privilégierons une analyse théorique ; selon l'avancée du recueil de données nous présenterons les résultats statistiques de notre première phase. En attente de l'obtention des données statistiques nous sommes dans la période d'élaboration du développement de la phase 2.

#### **F. COLLABORATION(S) OU AIDE ATTENDUE(S) LORS DU COLLOQUE, LE CAS ECHEANT**

Nous restons ouverts aux collaborations possibles avec d'autres équipes. Nous aurions besoin d'aide au niveau théorique dans la réalisation de la phase 2. Actuellement nous n'avons eu connaissance ou accès à aucune échelle de mesure traitant le comportement de conformité ou de normativité. De plus nous serions intéressés par la proposition d'antécédents et conséquences qui sembleraient pertinents à traiter.

#### **G. QUESTION CRUCIALE**

Nous souhaiterions débattre sur deux thèmes :

- Par rapport à la phase 3, si l'on introduit un état de dissonance cognitive chez un individu, devra-t-on concevoir un comportement constructif qui en résulte comme un acte déviant? Ce comportement sera-t-il déviant ou la conséquence d'une modération par des attitudes déviantes ou normatives ?
- La proposition de populations pertinentes susceptibles d'être étudiées.

## **DHONDT Linda**

#### **A. COORDONNEES**

Nom et Prénom : DHONDT Linda

Equipe - laboratoire : Equipe TE20, LAPPS, EA4386, Université Paris Ouest Nanterre

Directeur de recherche : Anne-Marie VONTHRON

Adresse : 20 rue pierre marie Derrien, 94500 CHAMPIGNY SUR MARNE

Téléphone : 06 60 25 13 34  
Courriel : linda.dhondt@free.fr

### **C. THÈME GENERAL OU DOMAINE DE RECHERCHE**

Comportements de citoyenneté organisationnelle et comportements productifs hors prescrit au travail : déterminants et effets en milieux organisationnels.

### **D. DEVELOPPEZ VOTRE PROJET DE COMMUNICATION (1 page environ)**

*(Introduction, hypothèses, méthodologie, résultats et discussion, en fonction de l'avancement du projet)*

Aujourd'hui, l'essentiel des travaux relatifs aux comportements productifs hors prescrit (CPHP) est mené sous l'angle des comportements de citoyenneté organisationnelle (CCO) ; ils sont à rapprocher notamment de la notion de « performance contextuelle » (Borman et Motowildo, 1993), les autres comportements pouvant être qualifiés de :

- « productifs » semblant relever de la sphère du prescrit, notamment de « performance dans la tâche » telle que définie par Borman et Motowildo (1993),
- « hors prescrit » renvoyant, quant à eux le plus souvent, à des conduites déviantes, contreproductives (Robinson & Bennett, 1995 ; Sackett, 2002).

On relèvera néanmoins, en parallèle de ces courants de recherche, des études ayant pour objet d'autres types de comportements semblant également pouvoir relever de conduites productives en milieu organisationnel. Ainsi, Galperin (2002) s'appuie sur l'idée de « déviance constructive », suggérant que certains comportements peuvent être déviants tout en visant à faire avancer l'organisation (ils ne relèvent pas du prescrit et n'ont pas d'intention contreproductive bien au contraire). Néanmoins, si CCO et comportements de performance contextuelle suggèrent un faible écart au prescrit, les comportements de « déviance constructive » renvoient, quant à eux, à un écart plus « substantiel » (Sonenshein et Spreitzer, 2004).

Notons, en ce qui concerne le rapport au prescrit, qu'il convient de préciser que certains auteurs remettent en question le caractère discrétionnaire des CCO (perception « *in role* » des employés les adoptant selon Coyle-Shapiro, Kessler & Purcell, 2004, voire caractère « obligatoire » exigé par la hiérarchie pour Vigoda-Vagot, 2007), Organ revenant lui-même sur sa définition en 1997, pour se rapprocher de celle de la performance contextuelle sans toutefois abandonner le concept. Cette nuance n'est pas sans enjeu car, si des comportements discrétionnaires sont cohérents avec la théorie de l'échange social qui fonde les CCO, qu'en est-il de comportements mobilisés en vue d'atteindre des résultats reconnus par l'organisation, comportements non plus systématiquement discrétionnaires, mais également conditionnés, objectivés, voire « obligés » ?

Une question centrale se pose alors quant à la dimension normative des comportements organisationnels : y a-t-il des normes de jugement et des normes comportementales selon les milieux organisationnels ? de quelles dimensions organisationnelles dépendent-elles ?

Cette question interroge tout autant les contextes organisationnels que les visées adaptatives des comportements adoptés. Elle ouvre, en outre, sur une possible modélisation dans laquelle CCO et « comportements productifs hors prescrit orientés vers la tâche » (CPHPT, désignation que nous préférons à celle de « déviance constructive ») constitueraient des dimensions distinctes d'une même notion, celle de comportements productifs hors prescrit (CPHP).

La présente thèse se donne ainsi pour objet les différents CPHP. 3 études ont déjà été menées : 2 sur la dimension normative des CPHP, la 3<sup>ème</sup> sur l'effet des implications professionnelles et de certaines variables situationnelles au travail sur les CPHP. Une 4<sup>ème</sup> est en cours, relative à l'impact de l'organisation temporelle du travail sur la valorisation des CPHP par les managers. D'autres études sont à venir sur les motivations des employés à adopter des CPHP ainsi que sur des déterminants contextuels notamment. Des précisions sur ces études seront apportées lors de la présentation orale du Junior Colloque.

Cette thèse s'inscrit dans une perspective de recherche mais peut se poursuivre dans une perspective opérationnelle, les questions soulevées intéressant les organisations, leurs gestionnaires RH, managers et collaborateurs, en particulier l'enjeu du rapport aux prescriptions et aux procédures dans les organisations, mais aussi les enjeux de performance et prévention des risques psychosociaux.

*Etudes exploratoires quantitatives et qualitatives / formalisation d'un modèle explicatif des comportements étudiés.*

#### **E. ETAT D'AVANCEMENT DE VOTRE ETUDE**

Revue de littérature en cours (à actualiser : objet d'étude en plein développement). 3 études réalisées pour explorer des hypothèses quant à la dimension normative et à la visée adaptative des CPHPT.

Etude 1 : l'effet des implications organisationnelles et de variables situationnelles au travail sur les CCO (orientés vers l'organisation / vers les individus) et les CPHPT.

Etudes 2 et 3 : CCO, CPHPT et comportements contre productifs : quelle incidence perçue sur les évaluations produites par les collègues de travail et les supérieurs hiérarchiques en fonction du style de direction de l'organisation ?

Etude 4 (en cours) : l'impact de l'organisation temporelle du travail sur la valorisation de comportements productifs au travail hors prescrit.

#### **F. COLLABORATION (S) OU AIDE ATTENDUE(S) LORS DU COLLOQUE, LE CAS ECHEANT**

RAS

#### **G. QUESTION CRUCIALE**

*(Question qui vous préoccupe actuellement concernant cette étude ou points sur lesquels vous souhaitez que la discussion soit orientée. Cette question peut porter autant sur l'assise théorique de la problématique que sur des aspects méthodologiques ou conceptuels ou encore sur le choix d'une procédure de traitement des données)*

Peut-on élaborer une modélisation qui intègre des points de rupture (tel déterminant a pour effet tel comportement jusqu'à tel point mais produit un comportement différent à partir d'un certain seuil, celui-ci pouvant être variable d'un sujet à un autre)

# DROUIN Nicolas

#### **A. COORDONNEES**

Nom et Prénom : Drouin Nicolas

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

Directeur de recherche : Pr Anne-Marie Costalat-Founeau

Adresse : 2025 Route de Mende, Appartement 16, Bâtiment A, 34090 Montpellier

Téléphone : 06 17 12 58 48

Courriel : Nicolasdrouin@hotmail.fr

#### **C. THÈME GENERAL OU DOMAINE DE RECHERCHE**

Identité et dynamique capacitaire, la construction du projet chez les étudiants.

#### **D. DEVELOPPEZ VOTRE PROJET DE COMMUNICATION (1 page environ)**

##### Introduction

La population étudiante constitue de futurs salariés et cette transition identitaire (identité en tant que représentation de soi) débute par la construction d'un projet qui n'est pas anodin pour l'individu et qu'il se sent capable d'accomplir. Cette population est touchée par la précarité et les addictions. Elle semble être à la fois vulnérable en termes de conduites de santé mais tout en étant aussi à la jonction d'une orientation professionnelle induite par des dynamiques identitaires et capacitaires.

##### Cadre Théorique

La trajectoire identitaire n'est pas linéaire (Dubar, 2002), elle s'établit par phases « d'acuité représentationnelles » lors desquelles les individus se sentent capable de gérer leurs ressources et de s'engager dans des projets, et d'autres phases de « diffusion représentationnelles » où les personnes sont souvent débordées par des émotions négatives, notamment par l'anxiété et il leur est alors difficile de construire un projet. Ces phases résultent de la consonance ou de la dissonance du système capacitaire qui est régulé par la « capacité subjective » qui renvoie à un environnement intérieur lié au vécu expérientiel et biographique, et la « capacité normative » inhérente à l'environnement extérieur tel que le groupe, l'organisation et la société (Costalat-Founeau, 2015).

##### Hypothèses

Notre première hypothèse est exploratoire et concerne les rapports entre la dynamique représentationnelle de l'identité sociale et la construction du projet professionnel.

Nous posons ensuite l'hypothèse que les phases de diffusion représentationnelles sont associées à des émotions négatives et à des conduites addictives plus importantes, et inversement lors des phases d'acuités représentationnelles.

##### Méthodologie :

Un premier axe, concerne l'hypothèse exploratoire des liens entre l'identité, sentiment de capacité et la construction du projet. Nous procédons ici à des entretiens de type IMIS, Investigateur Multi-stade de l'Identité Sociale (Zavalloni & Louis-Guérin, 1984).

Un second axe tend à étudier les liens entre sentiment capacitaire, émotions et addictions par méthode quantitative à travers l'utilisation d'échelles.

#### **E. ETAT D'AVANCEMENT DE VOTRE ETUDE**

Phase de développement : recueil de données et validation d'une échelle de mesure du sentiment capacitaire.

#### **F. COLLABORATION (S) OU AIDE ATTENDUE(S) LORS DU COLLOQUE, LE CAS ECHEANT**

Toute aide ou piste d'amélioration nous serait utile pour affiner la méthodologie, en particulier en ce qui concerne la validation de l'échelle de sentiment capacitaire.

#### **G. QUESTION CRUCIALE**

Sur le plan méthodologique, nous nous interrogeons sur le choix des échelles de mesures et leurs pertinence ainsi que sur la vérification des validités psychométriques d'une nouvelle échelle.

# GOSSET Audrey

## A. COORDONNEES

Nom et Prénom : GOSSET Audrey  
Equipe - laboratoire : Laboratoire Epsilon  
Directeur de recherche : Anne-Marie Costalat Founeau  
Adresse : 28 rue cité benoit

Téléphone : 06 21 53 33 32  
Courriel : aud.gosset@gmail.com

## C. THÈME GENERAL OU DOMAINE DE RECHERCHE

L'influence des dynamiques identitaires et capacitaires sur l'efficacité d'une réinsertion professionnelle

## D. DEVELOPPEZ VOTRE PROJET DE COMMUNICATION (1 page environ)

*(Introduction, hypothèses, méthodologie, résultats et discussion, en fonction de l'avancement du projet)*

**Introduction** : Cette recherche s'intéresse aux dynamiques identitaires de personnes sans emplois en voulant déterminer si un programme d'accompagnement psychosocial a un impact dans le processus psychologique motivationnel de ces personnes en phase d'insertion professionnelle en comparant deux groupes.

**Cadre théorique** : La théorie sociale cognitive développée par Bandura (1986) définit le comportement humain par la résultante des déterminants cognitifs (ce que pense la personne), les déterminants comportementaux (ce que fait la personne) et enfin les déterminants environnementaux (les caractéristiques du milieu). Bandura explique que la confiance qu'un individu peut avoir en sa réussite va prédire son engagement et par conséquent sa réussite. L'un des autres modèles qui est en lien direct avec la théorie de Bandura et sur lequel est basé notre recherche est le modèle capacitaire de Costalat-Founeau (2005). Ce modèle nous a permis de mieux appréhender le lien entre l'acteur et la dynamique de sa propre construction identitaire. Par le biais de ses capacités (« *je me sens capable de* »), réévaluées proactivement au gré de ses expériences de vie, l'individu adoptera un sentiment plus ou moins positif de lui-même, et de ce fait, sera plus enclin à réaliser un projet.

**Problématique** : Nous cherchons à déterminer dans quelles phases identitaires et capacitaires sont les demandeurs d'emploi ayant suivi ou non un accompagnement à l'élaboration d'un projet professionnel. Et de ce fait, quel est l'impact sur leur réinsertion professionnelle.

**Méthodologie** : Nous avons choisi de constituer deux groupes de participants tous en recherche d'emploi et n'ayant pas de projet professionnel clairement défini.

- Groupe 1 : 3 demandeurs d'emploi bénéficiant de l'accompagnement au projet professionnel
- Groupe 2 : 3 demandeurs d'emploi non bénéficiaires de cet accompagnement

Nous distinguons accompagnement et suivi :

-L'accompagnement dans notre recherche se base sur une méthodologie de construction de projet professionnel (Activation du Développement Vocationnel et Personnel de Pelletier et al, 1984) et se déroule sur 3 mois alternant rendez-vous physique en groupe et en individuel réalisé par un psychologue du travail.

-Le suivi se décline sur des rendez-vous espacé tous les 4-5 mois.

Afin d'analyser le système identitaire de l'individu dans sa dialogique avec l'environnement, nous avons choisi d'utiliser l'investigateur multistade de l'identité sociale (IMIS) de Zavalloni et Louis-Guérin (2007).

La méthodologie de l'IMIS, une analyse du discours, suppose trois phases :

- 1- Répertoire des représentations
- 2- Espace élémentaire de l'identité et élucidation du sens des représentations par la technique d'introspection focalisée
- 3- Déploiement de l'environnement intérieur opératoire (EIO) et analyse des noyaux dynamiques socio-motivationnels

La passation de l'IMIS se décline par le biais de trois entretiens par participant pouvant aller jusqu'à 3h. Nous avons réalisé les entretiens durant les trois mois de l'accompagnement.

L'objectif de notre étude est également un suivi longitudinal sur deux ans afin de regarder l'impact de cet accompagnement sur leur réinsertion professionnelle.

La réinsertion professionnelle peut être : une entrée en formation, un retour à l'emploi dans le domaine choisi.

#### **E. ETAT D'AVANCEMENT DE VOTRE ETUDE**

*(Phase initiale ; Phase de développement; Phase finale)*

En Phase de développement

#### **F. COLLABORATION (S) OU AIDE ATTENDUE(S) LORS DU COLLOQUE, LE CAS ECHEANT**

Collaboration

# GUIDOU Nadège

## A. COORDONNEES

Nom et Prénom : Guidou Nadège  
Equipe - laboratoire : GREPS  
Directeur de recherche : M Sarnin Philippe  
Adresse : 16 rue d'Alsace, 60 000 Beauvais  
Téléphone : 06 50 84 88 04  
Courriel : [n.guidou@gmail.com](mailto:n.guidou@gmail.com)

## C. THÈME GENERAL OU DOMAINE DE RECHERCHE

La qualité, l'innovation et la créativité du travail au sein des organisations : vers une politique globale de prévention des risques psychosociaux

## D. DEVELOPPEZ VOTRE PROJET DE COMMUNICATION (1 page environ)

En matière de prévention primaire de la santé psychique au travail, il a été démontré que les actions visant une (ré)adaptation des individus n'offrent pas les résultats escomptés (Hansez, Bertrand, Barbier, 2009) alors même qu'elles sont les plus utilisées par les entreprises (Giga, Cooper, Faragher, 2003). Globalement, il est possible de dire que la maturation des entreprises et de ses acteurs est nécessaire (Rouat, 2010) mais non suffisante dès lors qu'il s'agit de transformer effectivement les situations de travail (Rouat, 2014). Nous pensons qu'une des voies de résolution de cette limite réside dans une meilleure adaptation des dispositifs proposés aux réalités des entreprises. En effet, sur un premier terrain, les limites de 4 formes d'intervention nous ont amenés à conclure qu'il n'est pas suffisant d'intégrer des processus permettant la maturation de l'entreprise et la modification des rapports au travail : un dispositif de prévention primaire portant nécessairement l'ambition de modifier l'organisation du travail (Rouat & Sarnin, 2013) ne peut faire l'économie de se percevoir comme un processus d'innovation organisationnelle et managériale au sens de West & Farr (1989). La problématique est donc de savoir quelle serait la forme d'un dispositif qui aurait le potentiel d'être introduit et adopté volontairement par l'entreprise et qui permettrait une transformation de l'organisation du travail dans l'objectif d'améliorer de manière significative la performance du groupe, tout en constituant un cadre de prévention de la santé psychique. Pour ce faire, nous nous sommes intéressés au couple créativité/innovation comme cadre de dispositif opérant de prévention primaire. Selon Prades (2012), la créativité est un mouvement de développement de l'humain fondé sur un processus d'appropriation de l'acte (Amado, 2007). Au sein de l'entreprise, cet acte-pouvoir transformateur de l'environnement peut aussi être appelé innovation. L'innovation semble donc constituer à la fois un cadre d'intervention propice à l'intérêt des entreprises, susceptible de développer la santé mais également le processus par lequel obtenir l'adhésion des managers et l'implantation effective du changement dans les situations de travail. Nous proposons donc de tester un dispositif d'intervention, non plus centré sur la santé mais sur des innovations répondant aux attentes et besoins des entreprises. A l'intérieur de ce cadre-processus, les organisations recherchées viseront le déploiement de créativité individuelle et collective et se déploieront au travers d'un processus d'implantation du changement de façon à permettre une appropriation effective des nouvelles modalités de l'activité. Nous émettons l'hypothèse qu'un tel dispositif permettra aux dirigeants de passer du risque à la ressource psychosociale, développera le pouvoir d'agir des salariés et des collectifs et constituera un dispositif de prévention de la santé psychique.

## Méthodologie :

VI 1: Présence/absence de risques psychosociaux - VI 2: Déploiement ou non du dispositif

→ 2 variables croisées permettant l'obtention d'une matrice de résultats répétés.  
Mesures : échelle, questionnaire, indicateurs qualitatifs

1. Co-élaboration des modèles d'innovations organisationnelles et managériales.

Temps 1 (managers seuls): co-construction des 1ères pistes d'innovations organisationnelles et réflexion sur le rôle des managers + 1 journée de formation autour de thématiques identifiées au cours d'une phase préliminaire.

Temps 2 (collectifs) : co-conception des modèles d'innovations organisationnelles et managériales.

2. Accompagnement des innovations organisationnelles et managériales :

Le dispositif d'implantation s'appuiera sur deux formes d'actions (appliqué sur la moitié des sites) : entretiens individuels avec les managers + groupes d'échange de pratiques (avec apports de compétences)

3. Formalisation du référentiel de management de l'innovation (outil rendant compte du travail réalisé et constituant un support aux débats au sein de l'entreprise)

4. Evaluation

#### **E. ETAT D'AVANCEMENT DE VOTRE ETUDE**

Recherche d'un terrain. Des discussions actives sont actuellement en cours auprès d'une entreprise intervenant dans le secteur du tissu actif.

#### **F. COLLABORATION (S) OU AIDE ATTENDUE(S) LORS DU COLLOQUE, LE CAS ECHEANT**

Spécialistes de l'innovation et de la créativité au travail

Spécialistes de l'évaluation des dispositifs d'intervention de prévention de la santé psychique

#### **G. QUESTION CRUCIALE**

Construction d'indicateurs spécifiques aux résultats qualitatifs qui émergeront des entretiens individuels et des séances d'analyse de pratiques

Alliance entre ces résultats quantitatifs et les résultats qualitatifs

# MINKOUE PIRA Liziane

#### **A. COORDONNEES**

Nom et Prénom : MINKOUE PIRA Liziane

Equipe - laboratoire : TSCO/Laboratoire Interuniversitaire de Psychologie

Directeur de recherche : Elisabeth DOUTRE

Adresse : 17 Rue du Bois Taillis, 38610 Gières

Téléphone : 06 59 63 42 17

Courriel : vannelliz@yahoo.fr

#### **C. THÈME GENERAL OU DOMAINE DE RECHERCHE**

GENRE ET LEADERSHIP

#### D. DEVELOPPEZ VOTRE PROJET DE COMMUNICATION (1 page environ)

Le leadership, cette capacité de fédérer et de mobiliser les énergies autour d'une action collective, se traduit par une cooptation explicite ou implicite, au cours de laquelle la majorité des membres d'un groupe reconnaît un des leurs comme le leader légitime, « *le chef* », et lui délègue son pouvoir de décision. Cette reconnaissance se fait sur la base de la représentation que les individus ont des caractéristiques du leader idéal. Plusieurs études ont été menées sur cette notion de leadership qui demeure au centre de nombreux débats encore de nos jours. La mise en perspective du leadership et du genre s'inscrit dans le cadre d'un constat général : les femmes ont encore des difficultés à accéder aux postes à hautes responsabilités qui, en général confèrent le statut de leader. Traditionnellement, la nature d'un leader a souvent été illustrée par les caractéristiques dites masculines : ambitieux, énergique, dominateur etc.<sup>9</sup> cette tendance tend à diminuer de nos jours car des études (Mc Kinsey et Company, 2008) ont mis en évidence le lien entre neufs comportements de leadership qui améliorent la performance organisationnelle (la prise de décision participative, le développement des autres etc.) et le fait que les femmes développent régulièrement cinq des neufs comportements, ce qui a un impact positif dans la performance organisationnelle. Donc, en matière de leadership, le lien avec le genre devient légitime.

Une revue de littérature sur le leadership au féminin, rend compte de multiples débats et ce jusqu'à aujourd'hui. Mais dans cette multiplicité de recherches, rares sont celles (sinon aucune) qui ont introduites les femmes leaders (ou managers) africaines. C'est dans cette optique que nous avons proposé une étude comparative entre les pays du nord et du sud pour voir si le(s) modèle(s) de leadership pouvaient être semblables. Pour cela, nous avons préparé une étude comparative entre la France et le Gabon, afin de mettre en évidence les ressemblances et distinctions dans les styles de leadership (masculin et féminin) relevés dans les deux pays. Nous partons du postulat qu'il existe des différences au regard des différences de contextes entre les deux pays. Pour vérifier cette hypothèse générale, et répondre à différents questionnements, nous avons réalisé en premier lieu une analyse d'activités des cadres « managers de proximité » ayant donc une équipe à encadrer. L'analyse d'activités est une méthode qui englobe une multitude de techniques de récolte des données. Pour la présente étude, nous avons opté pour la technique de l'agenda (Carlson, 1951 ; Stewart, 1967) complétée par des entretiens semi-directifs. Nous souhaitons montrer comment, au quotidien, le statut ou la « compétence » du leader se manifeste en termes d'activités, comment elles sont abordées par les différents cadres interrogés, et quelle relation chacun aura avec ces activités qui constituent son travail, et ceci comparativement entre la France et le Gabon. Les résultats permettront de mettre en évidence les activités communes et celles qui sont spécifiques à chaque cadre et à chaque pays dans leur contexte situationnel, et d'en dégager au final les styles de leadership qui se dessinent de ces observations. L'étape en France a réuni 10 cadres (5 hommes et 5 femmes tous secteurs confondus). Ces résultats partiels montrent que, malgré des différences contextuelles et sectorielles, les activités communes qui prennent le plus de temps aux cadres sont en rapport avec la supervision, la coordination, le suivi et le bilan des activités qui sont mises en place. La deuxième étape est de réaliser dans un premier temps la même étude au Gabon (analyse d'activités des cadres). Puis dans un second, une enquête plus générale sera mise en place afin de mettre en évidence entre autres:

- les différences culturelles entre le Gabon et la France (cf Dimensions culturelles de Hofstede)
- les représentations que les populations ont des hommes et femmes leaders au regard de ces différences culturelles

---

<sup>9</sup> Les stéréotypes de genre d'après Sandra Bem (1988 ; 2000)

### **E. ETAT D'AVANCEMENT DE VOTRE ETUDE**

La phase initiale de notre étude était la validation de la problématique au regard des différents éléments théoriques que nous avons relevés lors de nos lectures. La phase de développement correspond à la phase pratique dont nous avons terminé l'étape France. L'étude a donc déjà été menée en France et nous sommes en préparation de notre départ au Gabon pour la réalisation de la 2<sup>e</sup> étape. La phase finale sera la mise en commun de ces deux étapes afin d'effectuer les analyses des données que nous avons à notre disposition et effectuer ainsi les comparaisons qui nous intéressent. Nous espérons avoir finalisé nos analyses pour en discuter la PTO de LYON 2015

### **F. COLLABORATION (S) OU AIDE ATTENDUE(S) LORS DU COLLOQUE, LE CAS ECHEANT**

#### **G. QUESTION CRUCIALE**

Cette étude sur l'analyse d'activité des cadres est une étude exploratoire qui s'inscrit dans le cadre de ma thèse doctorale. L'objectif final est de mettre en évidence comment les femmes qui occupent des postes à hautes responsabilités (les leaders) sont perçues comparativement aux hommes et cela dans les deux pays.

La question cruciale est de voir la cohérence de notre méthodologie générale entre :

1-L'étude sur l'analyse d'activité des cadres pour mettre en évidence les styles de leadership

2-L'analyse des représentations que les gabonais et français ont des femmes cadres comparativement aux hommes

# PATILLON Thi-Van

### **A. COORDONNEES**

Nom et Prénom : PATILLON Thi-Van

Equipe : Psychologie de l'Orientation, **CRTD- EA 4132 Equipe de Psychologie de l'Orientation, Cnam, Paris, France**

Directeur de recherche : Pr. Even LOARER

Adresse : Inetop- Cnam 41, rue Gay Lussac, 75005 Paris

Téléphone : 01 44 10 78 91

Courriel : thi-van.patillon@cnam.fr

### **C. THÈME GENERAL OU DOMAINE DE RECHERCHE**

**Créativité, Adaptabilité et Compétences à s'orienter tout au long de la vie**

### **D. DEVELOPPEZ VOTRE PROJET DE COMMUNICATION (1 page environ)**

*(Introduction, hypothèses, méthodologie, résultats et discussion, en fonction de l'avancement du projet)*

Les compétences créatives ont été peu étudiées dans le champ de l'orientation, alors même que les conduites d'orientation, dans le contexte sociétal post moderne font très largement appel aux compétences individuelles d'ouverture, de flexibilité, d'originalité, voire même d'innovation. L'étude réalisée dans le cadre de notre thèse examine la place et le rôle de la créativité comme ressource individuelle en orientation.

Une étude a été menée sur un échantillon d'étudiants de l'enseignement supérieur en France, engagés dans une démarche active d'orientation (N=570). Son objectif est d'identifier la contribution de la créativité aux compétences d'orientation, en complément de variables cognitives et conatives plus classiquement étudiées.

La créativité a été évaluée à l'aide de l'EPOC (Evaluation du potentiel créatif de Lubart, Besançon & Barbot (2011), ainsi que de la tâche des lignes parallèles de Torrance (1976)). Nous avons également utilisé le test le raisonnement logique R2000 (Rennes, 2000), ainsi que deux tests conatifs (le BB5 de Barbot (2008) pour une évaluation de la personnalité selon le modèle des big five et l'échelle de motivation autodéterminée de Nota et al. (2010)).

Les compétences d'orientation ont quant à elles été évaluées à l'aide de l'inventaire des Capacités Adaptatives en orientation (CADI) de Pouillaud et al. 2012, version francophone du Career adapt-ability scale (CAAS) de Savickas et al. 2010).

Les résultats indiquent des corrélations significatives et positives entre le potentiel créatif et certaines des dimensions de l'adaptabilité de carrière. Elles invitent selon nous à accorder une place plus importantes à la créativité dans les modèles et pratiques en orientation.

**Mots clés** : Créativité ; Adaptabilité de carrière ; Orientation ; Compétences à s'orienter tout au long de la vie.

#### **E. ETAT D'AVANCEMENT DE VOTRE ETUDE**

*(Phase initiale ; Phase de développement; Phase finale)*

Thèse soutenue en décembre 2014

#### **F. COLLABORATION (S) OU AIDE ATTENDUE(S) LORS DU COLLOQUE, LE CAS ECHEANT**

*(Collaboration : recherche d'une participation effective de membres d'une autre équipe, les deux équipes pouvant contribuer à enrichir l'étude et trouvant chacune avantage à cette collaboration ; Aide : recherche d'une participation ponctuelle sur un point technique, méthodologique ou documentaire. Par exemple, pour le recueil de données de questionnaire ou pour un traitement spécial des données relevant d'une compétence non présente au sein de votre propre équipe)*

Je me pose des questions relatives :

- à la méthode de catégorisation des réponses obtenues à partir du test de pensée divergente (lignes parallèles de Torrance).

#### **G. QUESTION CRUCIALE**

*(Question qui vous préoccupe actuellement concernant cette étude ou points sur lesquels vous souhaitez que la discussion soit orientée. Cette question peut porter autant sur l'assise théorique de la problématique que sur des aspects méthodologiques ou conceptuels ou encore sur le choix d'une procédure de traitement des données)*

Je souhaite pouvoir échanger sur les méthodologies utilisées, notamment sur les procédures statistiques utilisées (corrélation et régression multiples) et celles qu'on peut envisager pour la modélisation des variables utilisées, par exemple...

# PIASECKI Caroline

## **A. COORDONNEES**

Nom et Prénom : PIASECKI Caroline  
Equipe - laboratoire : LAPCOS  
Directeur de recherche : STEINER Dirk  
Adresse : 95 bis route de Nice 06600 ANTIBES  
Téléphone : 0688352032  
Courriel : piaseckicaroline@hotmail.fr

## **C. THÈME GENERAL OU DOMAINE DE RECHERCHE**

L'utilisation de la justice organisationnelle dans une démarche de prévention des risques psychosociaux à l'hôpital : du diagnostic à l'action

## **D. DEVELOPPEZ VOTRE PROJET DE COMMUNICATION (1 page environ)**

(Introduction, hypothèses, méthodologie, résultats et discussion, en fonction de l'avancement du projet)

Parmi les facteurs de risques psychosociaux, on évoque les exigences du travail, le manque d'autonomie, le manque de soutien social sur lesquels on peut agir pour améliorer la santé au travail des salariés. Toutefois, le concept de justice organisationnelle est établi comme un facteur prédictif de la santé mentale (Vezina, Ndjaboué et Brisson, 2010). C'est ainsi que dans le cadre de cette thèse, l'objectif de recherche est d'approfondir le rôle que joue la justice dans les risques psychosociaux mais aussi de légitimer auprès des employeurs, outre les améliorations sur les conditions de travail, l'utilisation des concepts de justice organisationnelle dans des démarches de prévention des RPS. La justice organisationnelle correspond généralement aux règles et aux normes sociales appliquées pour la distribution des ressources (justice distributive, procédurale) et les relations interpersonnelles (justice interactionnelle) qui l'accompagnent (cf. Steiner et Rolland, 2006). Le sentiment de justice organisationnel renvoie au jugement que les salariés ont des décisions prises à leur égard. Dans notre étude, en plus de nous intéresser à l'influence directe des perceptions de justice sur les RPS et les comportements des salariés, nous nous intéressons aux stimuli organisationnels, notamment les caractéristiques du travail, qui interviennent en amont pour influencer la perception de justice. Le modèle des caractéristiques du travail ou des postes (Morgeson et Campion, 2005) suppose que plus ces caractéristiques sont présentes plus le travail est enrichi et plus il est source de satisfaction et de motivation. En parallèle, ces caractéristiques peuvent être vues comme des ressources distribuées par l'organisation et ainsi susciter des perceptions de justice du point de vue des salariés obtenant des caractéristiques du travail positives. Les apports de la justice organisationnelle nous permettent ainsi de formuler l'hypothèse générale selon laquelle une perception favorable des caractéristiques des postes influencera positivement le sentiment de justice organisationnelle dans sa triple dimension (distributive, procédurale et interactionnelle) agissant à son tour positivement sur le niveau d'épuisement émotionnel ainsi que sur les attitudes ou comportements au travail (satisfaction, attachement, intentions de retrait). La perception de justice

apparaîtrait ainsi comme une variable médiatrice. Afin de mesurer ces aspects, nous avons utilisé un questionnaire envoyé par courrier avec la fiche de paie à l'ensemble du personnel de 2 établissements hospitaliers (catégorie soignante, médicotechnique, technique et logistique, administrative et médicale). Dans le traitement des données, après avoir retiré les médecins, trop peu nombreux à répondre à l'enquête, 652 questionnaires ont pu être exploités. Les analyses statistiques confirment l'hypothèse générale comme quoi les caractéristiques des postes sont corrélées positivement au sentiment de justice dans sa triple dimension qui lui est effectivement en lien avec le degré d'épuisement émotionnel, la satisfaction, l'attachement et les intentions de retrait au travail. Une autre hypothèse est que l'on s'attend à ce qu'une perception positive des relations avec les supérieurs et de leur soutien influence particulièrement la perception de justice interactionnelle, dimension de justice concernant la sensibilité sociale et informationnelle. Cette hypothèse est partiellement validée. En effet, le soutien des supérieurs corrèle plus fortement avec le sentiment de justice informationnelle qu'avec le sentiment de justice interpersonnelle, qui n'est qu'une partie de la justice interactionnelle. Les travaux de Skarlicki et Latham ont montré l'impact bénéfique de la formation des managers à la justice organisationnelle sur les comportements citoyens des salariés. La justice informationnelle étant la plus fortement corrélée au soutien du supérieur, nous supposons qu'en formant les encadrants à la justice organisationnelle, en insistant sur les principes de justice informationnelle nous améliorerons le sentiment de justice des salariés et par la même occasion leur degré d'épuisement. Cette dernière hypothèse fait l'objet de la dernière étude actuellement en cours.

#### **E. ETAT D'AVANCEMENT DE VOTRE ETUDE**

(Phase initiale ; Phase de développement; Phase finale)

La phase de rédaction est en développement.

Phase finale (seconde étude en cours de réalisation)

Après avoir mis en place une étude diagnostique de risques psychosociaux et élaboré un plan d'actions adapté, nous en sommes à la dernière étude à savoir de mesurer l'impact d'une action test permettant de légitimer l'utilisation des principes de justice organisationnelle dans une démarche de prévention RPS. Il s'agit d'introduire un volet de formation sur la justice organisationnelle au sein d'une formation spécifique aux RPS pour les managers. Il s'agira de mesurer ensuite les effets de celle-ci sur le sentiment de justice organisationnelle du personnel ainsi que l'effet sur le niveau d'épuisement.

#### **F. COLLABORATION (S) OU AIDE ATTENDUE(S) LORS DU COLLOQUE, LE CAS ECHEANT**

*(Collaboration : recherche d'une participation effective de membres d'une autre équipe, les deux équipes pouvant contribuer à enrichir l'étude et trouvant chacune avantage à cette collaboration ; Aide : recherche d'une participation ponctuelle sur un point technique, méthodologique ou documentaire. Par exemple, pour le recueil de données de questionnaire ou pour un traitement spécial des données relevant d'une compétence non présente au sein de votre propre équipe)*

Difficultés d'intégrer une demande d'intervention du terrain ayant une pertinence pour la recherche

#### **G. QUESTION CRUCIALE**

*(Question qui vous préoccupe actuellement concernant cette étude ou points sur lesquels vous souhaitez que la discussion soit orientée. Cette question peut porter autant sur l'assise théorique de la problématique que sur des aspects méthodologiques ou conceptuels ou encore sur le choix d'une procédure de traitement des données)*

Si le sentiment de justice organisationnel s'améliore en formant les managers de proximité, le climat de justice générale de l'institution augmentera-t-il pour autant ?

# SOVET Laurent

## A. COORDONNEES

Nom et Prénom : Sovet Laurent

Equipe - laboratoire : Centre de Recherche sur le Travail et le Développement (CRTD, EA4132)

Directeur de recherche : Professeur Pierre Falzon

Adresse : 41, rue Gay Lussac, 75005 Paris

Téléphone : 06.25.40.51.59

Courriel : laurent.sovet@gmail.com

## C. THÈME GENERAL OU DOMAINE DE RECHERCHE

Épanouissement psychologique et satisfaction professionnelle : Une enquête européenne

## D. DEVELOPPEZ VOTRE PROJET DE COMMUNICATION (1 page environ)

*(Introduction, hypothèses, méthodologie, résultats et discussion, en fonction de l'avancement du projet)*

Alors que les modes d'organisation du travail se sont profondément transformés au sein de la communauté européenne au cours des dernières années, l'individu a développé, à son tour, une nouvelle manière de concevoir ses relations au travail avec une plus grande centration sur lui-même (Savickas & Pouyaud, 2014 ; Zunker, 2008). Dans ce contexte, il est possible que l'activité professionnelle, en tant que sphère de vie, prenne une place différente dans l'évaluation globale du bien-être de l'individu (Oishi, Diener, Lucas, & Suh, 1999). Ainsi, suivant cette approche, la satisfaction professionnelle contribuerait davantage à l'épanouissement psychologique dans les sociétés où le travail serait fortement valorisé tandis qu'elle contribuerait moins à l'épanouissement psychologique dans celles où le travail serait moins valorisé. Notre recherche vise à examiner ce phénomène en analysant le lien entre l'épanouissement psychologique et la satisfaction professionnelle auprès de populations salariés dans 27 pays européens. Plus spécifiquement, nous pouvons formuler l'hypothèse selon laquelle les relations entre l'épanouissement psychologique et la satisfaction professionnelle sont modérées par plusieurs variables à un niveau individuel (âge, sexe, niveau d'étude, rémunération, ...) et à un niveau organisationnel (type d'activité, taille de la structure, ...).

L'épanouissement psychologique fait l'objet d'une attention relativement récente dans la littérature scientifique (Diener et al., 2010 ; Seligman, 2011). Ce concept se réfère à la fois à un fonctionnement psychologique positif et un sentiment de bien-être (Keyes, 2002) et associe différents aspects relatifs au bien-être subjectif et au bien-être psychologique (Diener et al., 2010 ; Huppert, 2009 ; Villieux, Sovet, Jung, & Guilbert, *en soumission*). Parmi les différentes mesures de l'épanouissement psychologique récemment développées (voir Hone, Jarden, Schofield, & Duncan, 2014, pour une revue), l'approche utilisée par Huppert et So (2013) est assez originale. En effet, elle repose sur la construction d'une mesure composite de l'épanouissement psychologique intégrant différents indicateurs de ce concept auprès de 43 000 répondants européens à partir de la troisième

vague des enquêtes ESS (*European Social Survey*). Nous reprendrons cette même méthodologie pour notre étude en s'appuyant sur les dernières enquêtes ESS (2012).

Après une ré-évaluation de la validité de la mesure composite de l'épanouissement psychologique proposée par Huppert et So (2013) à partir des indicateurs multiples contenues dans les enquêtes ESS, nous examinerons pour chaque pays : (1) les corrélations entre l'épanouissement psychologique et la satisfaction professionnelle puis (2) le rôle modérateur des caractéristiques individuelles et organisationnelles sur la relation entre l'épanouissement psychologique et la satisfaction professionnelle.

Mots-clés : Épanouissement psychologique ; Satisfaction professionnelle ; Bien-être subjectif ; Bien-être psychologique ; *European Social Survey*.

#### **E. ETAT D'AVANCEMENT DE VOTRE ETUDE**

*(Phase initiale ; Phase de développement; Phase finale)*

Les analyses et l'écriture du manuscrit sont en cours de réalisation.

#### **F. COLLABORATION (S) OU AIDE ATTENDUE(S) LORS DU COLLOQUE, LE CAS ECHEANT**

*(Collaboration : recherche d'une participation effective de membres d'une autre équipe, les deux équipes pouvant contribuer à enrichir l'étude et trouvant chacune avantage à cette collaboration ; Aide : recherche d'une participation ponctuelle sur un point technique, méthodologique ou documentaire. Par exemple, pour le recueil de données de questionnaire ou pour un traitement spécial des données relevant d'une compétence non présente au sein de votre propre équipe)*

Aide sur la définition du raisonnement scientifique dans la rédaction du manuscrit.

#### **G. QUESTION CRUCIALE**

*(Question qui vous préoccupe actuellement concernant cette étude ou points sur lesquels vous souhaitez que la discussion soit orientée. Cette question peut porter autant sur l'assise théorique de la problématique que sur des aspects méthodologiques ou conceptuels ou encore sur le choix d'une procédure de traitement des données)*

Les stratégies et postures mises en œuvre dans l'exploitation d'une base de données publique comportant des données psychologiques recueillies auprès d'individus.