

# 10<sup>e</sup> JUNIOR COLLOQUE

du Réseau  
de Recherche  
en Psychologie du Travail  
et des Organisations  
(RPTO)

UNIVERSITÉ DE BOURGOGNE

LIVRET DES  
RESUMÉS

ORGANISÉ PAR LE LABORATOIRE PSY-DREPI (UR 7458)

5,6 & 7  
juin  
2024

PÔLE AAFE

APPRENTISSAGE  
ACQUISITION  
FORMATION  
EDUCATION





Nous tenons à remercier les experts pour leurs contributions au colloque :

Marie France Agnoletti ; Vincent Angel ; Laurent Auzoult ; Jean Luc Bernaud ; Célia Blanchet ; Marc-Eric Bobillier-Chaumon ; Michel Boutanquoi ; Bruno Cuvillier ; Sabine De Bosscher ; Christophe Demarque ; Guillaume Deprez ; Pascale Desrumaux ; Edith Galy ; Daniel Gilibert ; Laure Guilbert ; Sandrine Hardy-Massard ; Christine Jeoffrion ; Robert Ngueutsa ; Marco Pena Jimenez ; Anne Pignault ; Jacques Pouyaud ; Edith Salès Wullemin ; Amélie Sandoval ; Isabelle Soidet ; Charles Tchagneno ; Emilie Vayre ; Arnaud Vilieux & Anne-Marie Vonthron.

Les membres du comité d'organisation :

Pour l'Université de Bourgogne : Laurent Auzoult ; Céline Capelier ; Julien Chappé ; Emile Colin ; Dora Duperray ; Fabrice Gabarrot ; Chistelle Gasperini ; Quentin Guiguou ; Catherine Lobet ; Jeremy Matrot ; Brigitte Minondo ; Antoine Pepe ; Lou Perrot & Edith Salès Wullemin.

Pour le ResPTO : Davy Castel & Sabrina Rouat.

Et les contributeurs financiers :



**Titre :** Une étude ethnographique dans un service de néonatalogie

**Auteur·rice :** Emanuella SPINELLA

**Sous la direction de :** Michel BOUTANQUOI

**Thème général ou domaine de la recherche :** Analyse du travail en psychologie sociale : Une étude ethnographique auprès d'une équipe de professionnels (soignants et administratifs) d'un service de réanimation néonatale.

L'hôpital connaît depuis une dizaine d'années multiples réorganisations, notamment avec l'apparition du concept de la « gestion des flux » qui surplombe toute l'activité hospitalière. Le modèle hospitalier représente un système épuisé au bord de l'implosion : devenir plus productif dans les tâches à réaliser et faire l'économie des rapports entre les personnes (Cauvin Renault, 2020). Dans notre recherche, nous nous intéressons à une équipe de professionnels (soignants et administratifs) d'un service de réanimation néonatale. Ce choix de terrain est motivé par les caractéristiques du travail lui-même : la notion d'urgence est convoquée aussi bien sur un plan individuel, interindividuel que pluridisciplinaire. L'urgence du soin mobilise de multiples professionnels qui n'ont pas le choix de devenir partenaires le temps d'un accueil, d'une installation et d'une prise en charge.

Nous utilisons le cadre de la psychologie sociale et de la psychosociologie pour explorer ce qui touche aux collectifs de travail. Inspiré par la clinique dialogique autour des situations de travail, propre à la clinique de l'activité, nous proposons ici d'explorer une dynamique d'équipe sur des aspects de relation homme-travail et collectif-travail ; en mettant à l'épreuve les concepts de qualité du travail et de qualité de vie au travail. En quoi le travail *de* et *dans* l'urgence participe à la fabrication des collectifs de professionnels de réanimation néonatale, participant de la qualité *du* et *de* travail ?

Selon une logique inductive, nous utilisons une méthodologie inspirée de la recherche-participative, suivant davantage une logique ethnographique. L'objectif est de favoriser un questionnement et un étonnement autour du travail ordinaire. Notre immersion dans ce service de réanimation néonatale a duré six mois, à raison d'un à deux jours par semaine, soit environ 150 heures d'observation. Le recueil des données s'est exclusivement réalisé via un journal de bord. De nature qualitative, les données se voulaient au plus proche de l'expression orale. Elles se voulaient l'exposé des séquences observées en suivant la chronologie du temps et en empruntant le langage des acteurs. Notons qu'il y a des données qui relèvent de l'observation stricte (il y a quelque chose d'explicatif), et le recueil de discours (quelque chose se dit) : il y a ce qui relève de la parole et ce qui relève des actes observés. Au vu de la profusion des notes de terrain, nous avons opté pour une méthodologie d'analyse au croisement de l'ethnographie institutionnelle (l'étude sur le terrain de différents groupes de personnes dans leur milieu naturel (Lacharité, 2017)), et de la théorie ancrée (qui permet de dégager du sens des situations observées (Paillé, 1994)). Il s'agit de permettre un déroulé dans la compréhension, grâce à la succession de plusieurs phases d'analyses (analyse phénoménologique du corpus, rapprochements, confrontations, mises en relations des données, mises en perspectives, cadrages, saisie des récurrences, analogies, synthèses).

Les résultats obtenus prennent différentes directions : l'axe le plus saillant relève des espaces informels. Le desk central et le couloir sont deux lieux qui ne sont pas centrés sur la tâche primaire du soin au patient ; pour autant ils participent à construire l'efficacité du soin. Ces lieux dits informels, sont indispensables dans le quotidien des professionnels ; laissant supposer un manque d'espaces formels pour pouvoir dire ce qu'on ne peut dire ailleurs. Un autre axe se prononce autour du collectif qui fonctionne autour du patient, et qui se construit dans l'instant. En effet, nous observons un collectif à géométrie variable, qui se structure au coup par coup, selon les urgences qui arrivent. En lien avec le collectif, deux autres voies collatérales émergent : le rapport aux parents et l'approche de la parentalité. Il y a la salle de soin : des choses s'organisent et sont précises ; des choses sont pensées avec les parents. Or, nous constatons qu'une fois sorti de cette salle, il y a un flottement, une séparation soin/non soin, laissant supposer que la centration sur l'urgence et/ou la tâche du soin empêcherait le développement d'autres choses.

Parmi les points pertinents de cette recherche, on notera la reconnaissance de la valeur de l'interlocuteur ; qui l'intègre dans un processus de construction des savoirs. On notera également l'avantage de la démarche inductive, laissant l'imprévu dicter une posture de recherche, et par conséquent l'émergence d'autres univers de données. Une des limites relève des différentes lectures possibles des observations non exhaustives ; et un des défis de cette thèse sera d'en arrêter une et de faire des choix.

Pour finir, plusieurs défis s'invitent : le plus important étant de trouver un espace-temps pour penser ensemble, avec les professionnels de cette équipe.

**État d'avancement de l'étude :** Actuellement, nous remodelons les différentes catégories d'analyses ; ce qui nous permettra d'affiner les interprétations et les analyses des séquences observées.

**Question cruciale :** Comment présenter les multiples résultats obtenus de notre analyse (résultats qui prennent des directions différentes) pour notre écrit de thèse ou pour des résumés scientifiques ?  
Posture du chercheur – éthique – scientificité : quelle place donner à l'analyse d'une posture dans une recherche qui suit une logique ethnographique ?

---

**Titre : La simulation organisationnelle : un outil pour développer le pouvoir d'agir et le soutien social des professionnels d'EHPAD ?**

**Auteur·rice :** Laetitia VITAL

**Sous la direction de :** Christine JEOFFRION et Davy CASTEL

**Thème général ou domaine de la recherche :** Recherche intervention en psychologie du travail et des organisations, santé au travail, EHPAD.

**Introduction :** La crise sanitaire (2020-2022) a accru les difficultés des professionnels d'EHPAD sur les questions éthiques (Ladiesse, Léonard & Bimelé, 2020), a mis en exergue et renforcé les problématiques d'absentéisme, d'accidents du travail, de *turnover* et de difficultés de recrutement déjà présentes dans ce secteur auparavant (Armant, Gauvin, Ollierou & Jeoffrion, 2021). L'évolution de la dépendance des résidents due aux entrées tardives, l'augmentation des maladies

neurodégénératives peu accompagnées (Aissa, 2015) notamment dans l'évaluation des ratios d'encadrement, peu adaptées aux besoins réels (DREES, 2020), entraînent une surcharge de travail et un impact sur la qualité de vie et des conditions de travail (QVCT) et sur l'engagement des professionnels d'EHPAD (Billaud & Xing, 2016).

Face aux conditions de travail difficiles des professionnels d'EHPAD, la psychologie du travail et des organisations peut contribuer à concevoir, mettre en œuvre et évaluer des modalités innovantes de recherche et d'intervention. En prenant appui notamment sur la clinique de l'activité (Clot & al., 2021) et l'approche systémique, nous testons et évaluons un dispositif de recherche-intervention inspiré des travaux de Althaus (2013) prenant la forme d'une Équipe Mobile Qualité de Vie et Conditions de Travail (EM QVCT). L'objectif général de ce dispositif est de contribuer à l'amélioration de la QVCT des professionnels d'EHPAD. S'il n'existe pas de définition scientifique commune et consensuelle de la QVCT, l'ensemble des conceptions s'accorde sur trois points majeurs (Fouquereau, Gillet & Brunault, 2020, p. 103) : « 1) La QVCT est un construit renvoyant à des perceptions de satisfaction et de contentement qu'un individu associe à son environnement de travail. 2) La QVCT relève de dimensions individuelles, organisationnelles et sociales. 3) La QVCT influe sur les autres domaines de vie et fait partie intégrante de la qualité de vie générale ».

De manière opérationnelle, les interventions de l'EMQVCT tentent d'avoir des effets sur le pouvoir d'agir au sens de « développer par l'intervention les capacités des acteurs à transformer le milieu » (Coutarel & Petit, 2013, p. 182) et le *soutien social* au sein des équipes de professionnels au sens du *soutien émotionnel* (démonstration de considération, d'estime, d'encouragement, de sympathie) et du *soutien instrumental* (l'aide pratique) et *informationnel* (offrir une information, un conseil utile) (Weiss, 1974).

Nous proposons dans le cadre du junior colloque de nous centrer sur l'une des modalités d'intervention engagées, prenant la forme d'un atelier de simulation organisationnelle (Cheyrouze & Barthe 2022). La simulation organisationnelle (SO) permet aux professionnels de se projeter dans une organisation future *via* des maquettes et des avatars. Ce travail donne lieu à une représentation physique de l'activité permettant d'aller au-delà de la seule « simulation langagière » (Daniellou, 2004). Cette modalité d'intervention visait à répondre à une demande, émanant de la direction d'un EHPAD, d'accompagnement à la réorganisation des services à la suite de l'intégration de deux Équivalents Temps plein (ETP) supplémentaires dans le service de soin.

**Hypothèse** : Nous faisons l'hypothèse que la SO améliore le pouvoir d'agir et le soutien social.

**Méthodologie** : La SO prend la forme d'un atelier (2 séances) visant une conception participative centrée sur le travail réel qui sera présentée lors du colloque. Les échanges ont été analysés à travers les prises de notes et les observations.

L'effet de cet atelier sur le pouvoir d'agir a été évalué lors d'une « réunion bilan » au regard de sa capacité à produire des changements organisationnels effectifs et initiés par les professionnels eux-mêmes *via* la production de scénarii et leur utilisation effective par la direction.

Son impact sur le soutien social a été observé au regard de sa contribution à la connaissance et à la reconnaissance du réel de l'activité des différents corps de métiers *via* l'analyse des verbatim lors de cette « réunion bilan ».

**Résultats :** Nous présenterons les résultats issus de l'atelier de SO, en particulier les scénarii organisationnels (dont l'un a été retenu par la direction et mis en œuvre) ainsi que les éléments empiriques pouvant soutenir l'hypothèse que l'atelier de SO peut constituer un dispositif de transformation des organisations favorable au pouvoir d'agir et au soutien social, mais aussi ceux susceptibles de la remettre en cause.

**Discussion :** Nous discuterons de l'intérêt de la SO au sein des EHPAD notamment dans la démarche globale EM QVCT. Quels processus et mécanismes efficaces pour faire vivre le dialogue et le conflit autour de la réalité du travail ? Quelle méthodologie pour donner du pouvoir d'agir aux acteurs et favoriser le soutien social dans la durée ?

**État d'avancement de l'étude :** Notre recherche-intervention s'est réalisée au cours de l'année 2023. La thèse a démarré au printemps 2022 et sa soutenance est envisagée pour 2025.

**Question cruciale :** Au-delà de cette modalité d'intervention spécifique qu'est la SO, notre recherche-intervention s'inscrit dans une approche longitudinale. Or, comment garantir la validité d'une approche longitudinale quand, justement, le *turnover* caractérise le milieu professionnel étudié ?

---

## **Titre : La transmission du travail en situation professionnelle : le cas d'une entreprise de transport routier**

**Auteur·rice :** Cassandre SEYVE

**Sous la direction de :** Sabrina ROUAT et Bruno CUVILLIER

**Thème général ou domaine de la recherche :** La transmission du travail en situation professionnelle

La problématique de la transmission des savoirs de métier fait l'objet d'un intérêt scientifique majeur et pose ainsi de nombreuses questions : Comment mettre en place une méthodologie de transmission durable au sein des organisations ? Comment évaluer les effets de ces dispositifs ? Comment transmettre les savoir-faire alors que les conditions de travail actuelles ne favorisent pas cette transmission ? (Thébault et al. 2014).

Pour y répondre, cette recherche-action mobilise les cadres théoriques de la didactique professionnelle (Pastré, 2002) et de la clinique de l'activité (Clot, 2008), toutes deux des ressources pour travailler à l'élaboration de l'expérience. La didactique professionnelle nous permet de penser l'analyse du travail pour la formation et le développement des compétences ; tandis que la clinique de l'activité nous amène à recourir à l'analyse de l'activité en vue du développement du pouvoir d'agir des travailleurs sur leur milieu et sur eux-mêmes. Assurément, nous pensons ainsi que ces deux cadres de référence sont des ressources complémentaires pour développer des actions de formation au plus près du réel de l'activité et pour combiner développement individuel, collectif et organisationnel.

Cette thèse est une CIFRE en cours. Elle est menée au sein d'une entreprise de transport routier de marchandises. Dans une démarche compréhensive, transformative et qualitative, nous avons, premièrement, réalisé une phase d'ethnographie des activités pendant 6 mois afin de nous familiariser avec notre terrain (Arborio, 2011) et d'analyser le contexte de la demande. Deuxièmement, nous avons réalisé 9 (n = 48) simulations de l'activité (Van Belleghem, 2012) afin d'analyser l'activité des individus

et d'identifier les situations de travail favorables et limitantes à la transmission des savoirs. Troisièmement, à partir des situations identifiées lors des simulations de l'activité, nous avons construit un dispositif de co-analyse de l'activité auprès de 6 binômes. L'objectif était d'identifier les différentes manières de faire des professionnels et de les développer à partir de l'activité dialogique engagée grâce à ce dispositif. A cet effet, nous avons réalisé des autoconfrontations croisées (Clot et al., 2000).

Nos résultats préliminaires des simulations de l'activité nous montrent que dans des situations dites « simples » et « complexes », les plus expérimentés mobilisent les dimensions transpersonnelle et personnelle, alors que les débutants mobilisent davantage les dimensions impersonnelle et interpersonnelle. Or, dans les situations complexes, les dimensions impersonnelle et interpersonnelle sont insuffisantes pour que les débutants puissent réaliser leur travail. Ces résultats montrent que pour que le métier assure une fonction de développement des compétences, il doit être entretenu par un conflit créatif entre les dimensions impersonnelle et interpersonnelle d'une part, mais également entre les dimensions personnelle et transpersonnelle (Clot, 2008). Ces analyses constituent ainsi une ressource pour construire des dispositifs de formation.

**État d'avancement de l'étude :** La méthode est terminée. L'ensemble des analyses est en cours de finalisation et sera présenté au colloque.

**Question cruciale :** La didactique professionnelle met en avant le développement des compétences, et la clinique de l'activité le développement des collectifs, du pouvoir d'agir, etc. Comment pouvons-nous comprendre et mesurer ce développement ? Est-il visible par les chercheurs ? Par les managers de proximité ? Par les travailleurs eux-mêmes ? Par l'ensemble de ces acteurs ? Un développement perçu est-il un développement réel ?

---

**Titre : Les espaces de discussion au travail centrés sur l'analyse subjective de l'activité et des émotions au travail (EDD) : un premier retour d'expérience auprès de 14 travailleurs**

**Auteur·rice :** Fanny ARNAUD

**Sous la direction de :** Edith GALY

**Thème général ou domaine de la recherche :** Ergonomie de l'activité.

**Introduction :** Le concept de Qualité de Vie au Travail (QVT) tel que défini en France par l'Accord National Interprofessionnel du 19 juin 2013 (ANI QVT 2013) revêt encore aujourd'hui un caractère « polyphasique ». Autrement dit, « il est employé pour rendre compte des phénomènes divers et variés, dans des registres différents, correspondant en réalité à l'importante diversité des groupes sociaux qui l'emploient » (Tavani et al., 2014, p. 1) : acteurs de l'entreprise, chercheurs scientifiques, partenaires sociaux, instances institutionnelles ou politiques. La QVT se rapporte alors à une multitude d'éléments variés et complexes, relatifs à la sphère professionnelle et collective ainsi que personnelle et subjective, intervenant sur le bien-être et la performance au travail (eg. le contenu du travail, la santé au travail, l'égalité professionnelle, la santé au travail, le management participatif, le climat social, les parcours et compétences). En vue de soutenir les acteurs chargés d'opérationnaliser les préconisations de cet ANI, l'Agence Nationale d'Amélioration des Conditions de Travail (ANACT) a

publié en 2017 la méthodologie de sa démarche QVT (Pelletier & ANACT, 2017). Toutefois, un rapport traçant le retour d'expérience de sa mise en œuvre sur le terrain pointe des difficultés à déployer concrètement les étapes et outils de cette démarche. En effet, une telle intervention est couteuse en temps (plusieurs mois à années), exige la maîtrise de compétences et d'outils spécifiques (eg. analyse du travail réel, discussions sur le travail, etc.) ainsi que l'engagement préalable des dirigeants qui n'est pas toujours au rendez-vous (Kornig & Massot, 2019).

**Objectif :** Tenant compte des limites de la démarche QVT-ANACT et en vue de renforcer son efficacité, nous avons conçu une formation-action destinée aux psychologues-ergonomes acteurs de la prévention. Cette démarche repose sur la mise en œuvre d'espace de discussion (EDD) centrés sur l'analyse de l'activité et des émotions au travail (Leplat & Cuny, 1977 ; Mikolajczak et al., 2019).

**Hypothèses :** Nous avons fait l'hypothèse que cette démarche QVT renouvelée par les EDD et la prise en compte des émotions dans l'analyse ergonomique de l'activité améliorerait des pré-indicateurs relatifs aux transformations du travail (pouvoir d'agir), à la santé au travail (capital psychologique), au bien-être au travail, ainsi qu'à la performance au travail (intention de départ).

**Méthodologie :** L'intervention s'est organisée au moyen de quatre séances d'EDD, d'une durée d'1h30' chacune. Les séances étaient animées par une intervenante psychologue-ergonome, une fois par semaine, durant quatre semaines. Chaque séance visait l'apprentissage d'un objectif. La séance 1 : sélectionner une situation de travail problématique en lien avec les dimensions de la QVT définies par l'ANACT, la séance 2 : analyser cette situation du point de vue de l'activité et des émotions au travail, la séance 3 : lister les propositions d'amélioration de cette situation et rédiger leur plan d'action, la séance 4 : exprimer sa situation, ses émotions et ses solutions aux acteurs concernés (collègues, managers, décideurs). Au total, 14 participants ont pris part à l'étude, tous ayant un contrat de travail dans des domaines retraits à l'enseignement et la recherche, la formation professionnelle et la santé au travail, l'accueil/secrétariat (un groupe de 6 participants et un groupe de 8 participants). Ces participants ne formaient pas un collectif de travail, ils ont été recrutés sur la base du volontariat (eg. Être motivé à apprendre des techniques pour analyser et améliorer ses situations de travail) afin d'évaluer pour la première fois la méthodologie des EDD de manière quantitative et obtenir des retours pour des améliorations futures. Ainsi, quatre semaines avant, pendant, et après la formation les participants étaient amenés à remplir des questionnaires évaluant différents indicateurs (étude longitudinale de 12 semaines). Il s'agissait du questionnaire du pouvoir d'agir (Goudéard & Rabardel, 2012), du capital psychologique (Luthans et al., 2007), de l'échelle visuelle analogique du bien-être subjectif au travail (Gilbert et al., 2011), et de l'intention de départ d'entreprise (Bertrand et al., 2010). En fin d'étude (semaine 13), un entretien d'semi-directif individuel d'environ 45 minutes était mené auprès de chaque participant pour recueillir les aspects subjectifs en lien avec leur vécu de la formation-action (appréciation, ressentis, état d'esprit), leurs retours d'expérience (que s'est-il passé depuis ?), ainsi que leurs éventuelles suggestions d'amélioration. Sur le plan statistique, nous avons mené des ANOVAS à mesures répétées non paramétriques afin de comparer l'évolution des scores obtenus au pouvoir d'agir, à la santé au travail, au bien-être au travail et à la performance au travail entre chaque phase de l'étude (*avant, pendant, et après* la formation). Les entretiens ont fait l'objet d'une analyse qualitative révélant les éléments du discours des participants qui étaient majoritairement partagés. *Résultats et discussion :* D'un point de vue quantitatif, ce pré-test de l'intervention QVT renouvelée n'a pas révélé d'effet à long terme sur les indicateurs considérés (pouvoir d'agir, santé au travail, bien-être au travail, performance au travail). Pour compléter, l'analyse



qualitative indique que tous les participants sont parvenus à identifier au moins une solution d'amélioration de leur situation de travail. Pourtant seuls deux d'entre eux l'ont communiquée conformément à l'EDD prévu à cet effet (exercice EDD 4). Deux autres participants affirment avoir communiqué leur demande à l'oral, sans que nous puissions savoir si leur demande avait suivi les codes d'expression des émotions (exercice EDD 4). Les participants qui ont choisi de ne pas s'exprimer à la suite de la formation le justifient par une impuissance apprise à exposer son point de vue aux décideurs de l'entreprise : ils sont convaincus qu'ils ne seront pas entendus par la hiérarchie puisqu'ils ne l'ont jamais été depuis. Face à ces résultats, il est difficile de conclure quoique ce soit sur l'intérêt d'intégrer la prise en compte des émotions à l'analyse de l'activité dans le cadre d'une démarche QVT. Aussi, plusieurs questions relatives à un contexte écologique doivent être étudiées. D'abord, celle de l'engagement des décideurs et de la force du collectif : comment engager les premiers et quel serait l'impact du second dans le cadre des EDD mener auprès d'un groupe de travailleurs appartenant à la même organisation ? Ensuite, celle de la prise en charge individuelle qui peut s'imposer comme suggestion d'intervention sur le travail lorsque que l'intervenant n'est pas parvenu à engager les décideurs. En effet, dans ce dernier cas, l'entreprise n'offre plus aux salariés l'opportunité d'agir sur des déterminants techniques et organisationnels et laisse l'individu face à une situation dangereuse. Chercher à pouvoir agir par défaut via l'intervention individuelle représente une piste mais pose des problèmes éthiques concernant la responsabilisation du *travailleur* vis-à-vis des problématiques de *travail*.

**État d'avancement de l'étude** : terminée.

**Question cruciale** : Quelle méthodologie pour mener les espaces de discussion au travail en organisation : de l'engagement des décideurs à l'accompagnement à la transformation effective des situations de travail ?

**Titre : La résonance du vécu expérientiel comme support d'accompagnement vers le « rétablissement professionnel ». La pair-aidance comme forme particulière d'accompagnement**

**Auteur-riche :** Sylvaine ALIBERT

**Sous la direction de :** Jacques POUYAUD et Valérie COHEN-SCALI

**Thème général ou domaine de la recherche :** Psychologie du travail, des organisations et de l'orientation.

A partir des différentes définitions de la pair-aidance (Castro, 2000 ; Gardien, 2017) et des dimensions du rétablissement défini par Deegan (1996), une dimension sociologique et psychologique semble n'avoir été que peu explorée : la résonance des vécus selon Rosa (2018). A travers l'approche contextuelle de différentes populations, nous essaierons d'étudier les effets de la résonance comme ressource ou empêchement vers le « rétablissement professionnel ». Nous essaierons de faire des parallèles comparatifs entre trois populations distinctes faisant usage de la pair-aidance (Vignaud, 2017. ; Embuldenyia et al., 2013), de manière bénévole, professionnalisée ou parfois « non conscientisée », afin d'étudier les processus qui les aident à se maintenir dans la communauté (Chinman et al., 2001), et à redevenir acteurs de leurs parcours de vie (Bandura, 1977).

Il n'existe pas de définition universellement reconnue du soutien par les pairs : Castro (2020), définit la pair-aidance comme « une relation d'aide offerte par des non-professionnels à des personnes avec lesquelles ils partagent la même problématique. C'est l'assistance cognitive, émotionnelle et informative proposée par une personne, membre d'une communauté sociale, à une autre personne de la même communauté ». Le CCOMS (Centre collaborateur de l'organisation Mondiale de la santé, 2012), définit la pair-aidance comme « une aide mutuelle que s'apportent des personnes par une problématique commune ». Gardien (2017), définit la pair-aidance comme « une entraide entre personnes souffrant ou ayant souffert d'une même maladie somatique ou psychique. Le partage du vécu de la maladie et du parcours de rétablissement constitue les principes fondamentaux de la pair-aidance qui peut prendre plusieurs formes : participation à des groupes de parole au sein d'associations d'usagers, rencontre dans les GEM (groupe d'entraide mutuelle) ou encore l'intégration des pairs-aidants bénévoles ou professionnels dans les services de soins ».

Les 5 principes clés du rétablissement sont définis de la manière suivante selon Samantha Copeland (1997):

Espoir = aide réciproque que des personnes ayant traversé des expériences similaires peuvent s'apporter. L'expérimentation comme mode d'apprentissage empirique (expérience sensible).

Soutien = attente d'une situation meilleure. Possibilité de surmonter les troubles et les symptômes. Identification positive. Lutte contre les stigmatisations et l'auto-stigmatisation (réduction de la personne au rôle d'usager).

Plaidoyer = communiquer avec les autres de manière efficace. Apprendre à s'affirmer/savoir se défendre.

Empowerment = « en-capacitation » ou pouvoir d'agir. Se mettre en mouvement, initier une action, prendre une décision.

Responsabilisation = « responsabilité personnelle », avec l'aide des autres, agir et faire ce qu'il faut pour aller bien. Prendre conscience de son rôle dans son parcours de soin, être en mesure de prendre des décisions, les assumer, en gérer les répercussions.

La littérature a tendance à montrer un consensus sur le fait que le rétablissement serait un processus, auquel il appartient à chacun d'en définir ses objectifs menant à la vie qu'il souhaite. Ce processus sous-tendant l'idée de facteurs susceptibles de l'encourager, de le freiner, de le soutenir ou d'y faire obstacle. La notion de guérison concerne le devenir de la maladie, le rétablissement concerne le devenir de la personne. Ce n'est pas l'absence de handicap, ni la capacité et encore moins l'obligation à vivre et à travailler « comme tout le monde ». Il s'agit d'une démarche personnelle de réappropriation du pouvoir d'agir, et d'un cheminement de la personne dans la durée en vue de reprendre le contrôle sur sa vie et sa place dans la société. Il semblerait donc qu'il manque la dimension de la résonance des parcours entre individus comme facteur potentiel soutenant le processus de rétablissement.

### **Méthodologie et technique de travail**

**Terrain n°1 : Maison des Burn'ettes** : association à destination de femmes victimes d'épuisement professionnel. Pair-aidance bénévole, organisée autour d'un pôle d'écoute, d'ateliers bien-être et de groupes de paroles, Mise en place d'un programme (financement de la Région NA) appelé Burn'ette is Back (BIB), dont le but est d'aider à la remobilisation vers l'emploi.

- ❖ 3 entretiens (exploratoire, principal et de contrôle) selon le modèle proposé par Youg et al., 2015 (approches de counseling par la théorie de l'action contextuelle),
- ❖ 8 Pair-aidantes bénévoles du pôle écoute sur la base du volontariat,
- ❖ Animations de GAPP pour les pair-aidantes du pôle écoute,
- ❖ Recherche des effets de la résonance des vécus en situation individuelle et collective,
- ❖ Recherche des moments innovants dans les situations collectives.

**Terrain n°2 : Association LA CASE** : association à destination des personnes usagers de drogues ou se prostituant, dans une politique de réduction des risques pour la santé. La pair-aidance est professionnalisée (médiateurs en santé pair) et se pratique au sein d'institutions médicales et/ou sanitaires et sociales.

- ❖ 3 entretiens (exploratoire, principal et de contrôle) selon la même méthodologie,
- ❖ 6 MSP volontaires et en poste et 1 MSP volontaire ayant quitté ses fonctions,
- ❖ Participation à 2 groupes de travail : RH-MSP sur la co-construction d'outils de formation à destination des équipes devant intégrer des MSP ; RH et encadrement sur la co-construction d'outils de management à destination des cadres souhaitant recruter des MSP,
- ❖ Recherche des effets de la résonance des vécus en situation individuelle et collective,
- ❖ Recherche des moments innovants dans les situations collectives.

**Terrain n°3 : Association Entraide et Entrepreneurs** : intégration dans un projet en cours (Projet BEER-IAE de Bordeaux), concernant des chefs d'entreprise en situation d'échec.

- ❖ 3 entretiens (exploratoire, principal et de contrôle) selon la même méthodologie,
- ❖ 5 chefs d'entreprise volontaires toujours en fonction,

- ❖ Recherche des effets de la résonance des vécus en situation individuelle,
- ❖ Recherche des moments innovants dans les échanges avec l'interviewer.

**Pour la partie qualitative du traitement et de l'analyse des données recueillies :**

Tous les entretiens seront retranscrits avec le logiciel TRINT. Les contenus des verbatims seront ensuite analysés avec le logiciel Atlas.Ti qui permet de coder les entretiens en fonction de la récurrence des mots, mais qui peut également les trier par catégories, (en fonction de nos hypothèses et des théories mobilisées), et selon cette grille de lecture ci-contre.

La cotation de repérage des moments innovants sera également utilisée afin de déterminer plus précisément si les effets de la résonance relèvent plus d'une perception individuelle lors d'échange avec l'interviewer, ou plutôt lors d'échange avec des pairs. Nous utiliserons comme support d'échange l'outil expérimental AERES-T (évolution de l'AERES). Il s'agira de tester l'outil, voire de le faire évoluer (les auteurs de l'outil ont été contactés et nous ont fait part de leur intérêt).

**Pour la partie quantitative du traitement et de l'analyse des données recueillies :**

L'analyse quali-quantitative comparée (AQQC) est une méthode utilisée pour étudier de manière scientifique un échantillon restreint d'objets de recherche. Contrairement à l'analyse quantitative qui repose sur un grand nombre de cas, et à l'analyse qualitative qui utilise un échantillon réduit sans modélisation ni systématisation, l'AQQC combine à la fois un nombre limité de cas d'étude et l'utilisation d'un logiciel de formalisation.

**Résultats obtenus et/ou attendus :**

- ❖ Comprendre les processus du « rétablissement professionnel » sur les modalités du rétablissement en santé mentale, grâce à l'accompagnement pair
- ❖ Comprendre si la modalité bénévole ou professionnalisée de la pair-aidance joue un rôle de ressources ou d'empêchement vers le « rétablissement professionnel »
- ❖ Comprendre si l'encadrement par des professionnels de santé formés à la pair-aidance a un rôle de ressources ou d'empêchement vers le "rétablissement professionnel"

Nous aimerions que cette recherche puisse être utile aux pairs-aidants mais également aux organisations de travail qui souhaitent intégrer cette modalité d'accompagnement des personnes, soit dans le cadre d'un reclassement professionnel (arrêt maladie longue durée, accident du travail, inaptitude...), soit dans le cadre d'évolution de carrière, d'insertion professionnelle, de réinsertion entre autres. Il s'agit également, à travers cette recherche, de soutenir l'adéquation entre le retour à l'emploi, après une longue période d'interruption, et le recrutement des personnes rétablies sur le plan physique et/ou psychique.

**État d'avancement de l'étude :** Nous en sommes au début de la démarche, car il nous faut tenir compte de la disponibilité des personnes et de l'accord de leurs employeurs (le cas échéant) pour effectuer les entretiens pendant leur temps de travail. Les entretiens exploratoires ont été réalisés, ce qui nous a permis de s'intéresser à la question de la résonance comme une dimension possible supplémentaire dans le processus de rétablissement des personnes. Les entretiens principaux

cherchant à rendre compte du processus de rétablissement professionnel (à travers les 5 piliers du rétablissement et en y ajoutant la résonance) seront menés à la rentrée universitaire prochaine.

**Question cruciale** : rendre visible le rétablissement professionnel comme composante à part entière du développement des personnes et du maintien de leur santé mentale.

---

## **Titre : Rôle de l'environnement capacitant et des ressources psychologiques des lycéenn-e-s dans la capacité à s'orienter en prenant en compte la transition écologique**

**Auteur·rice** : Sandrine GARIN

**Sous la direction de** : Valérie COHEN-SCALI et Katia TERRIOT

**Thème général ou domaine de la recherche** : Psychologie de l'orientation.

**Introduction** : Si nous constatons une augmentation constante des inscrits en 1<sup>ère</sup> année universitaire (+ 279 000 en 2021), l'obtention du diplôme de licence demeure faible. Seulement 32% des néobacheliers de 2017 obtiennent leurs licences en 3ans, 44% en 4 années (ESSR, n°16). Pourtant, 79% des néobacheliers se disent libres de formuler leurs vœux d'orientation sur la plateforme PARCOURSUP (plateforme nationale de préinscription en première année de l'enseignement supérieur en France). Nous proposons d'appréhender cette perspective de liberté de choix au travers du concept de Sen (1992), l'approche par capacités (l'AC).

En effet, l'économiste a construit l'AC dans une perspective systémique : afin d'appréhender la possibilité de choisir (la capacité), Sen propose de tenir compte de l'environnement de la personne, qu'il soit favorable ou non (capacitant ou incapacitant). Dès lors, disposer d'une liberté réelle consisterait à convertir ses ressources environnementales suffisantes (famille, école, aides institutionnelles...) et ses ressources psychiques, en capacités de choisir (Fernagu, 2022). Ainsi, les capacités sont le résultat des ressources environnementales combinées aux ressources psychiques.

Mesures : Notre étude qualitative explore la possibilité d'appliquer l'AC au champ de l'orientation en recourant à une méthodologie mixte. Comment la capacité à s'orienter peut être cette combinaison de l'environnement capacitant et de l'identité vocationnelle du lycéen ? Nous avons constitué pour cela trois focus groups de lycéen·nes (6 filles, 7 garçons) afin de les soumettre à des entretiens semi-directifs. Une grille d'entretien a été conçue en incluant des questions portant sur les actions du PIA en Ile-de-France (Programme Investissement Avenir), et leurs référents en orientation. La capacité a été questionnée à partir du sentiment de liberté perçu (Brasselet et Guerrien, 2010) à l'aide d'une partie du cahier du MSCI de Patton, McMahon et Patton (2006 et traduit par Abbes, Canzittu & Carosin, 2022, non publié). Nous avons suivi les préconisations de Bonvin et Farvaque (2007) pour explorer ce sentiment de liberté par des questions en creux, sur la privation de liberté perçue. L'identité vocationnelle comme ressource interne a été évaluée sur la base des réponses produites en se basant sur les travaux de Marcia (1966) et Erickson (1972). Selon le degré d'engagement et d'exploration, un profil vocationnel a pu être dégagé.

**Méthodologie** : Dans un premier temps, nous avons traité nos données d'entretiens par le biais d'une analyse thématique (Braun & Clarke, 2006). La capacité a été opérationnalisée à partir des influences perçues, de la compréhension des modalités d'usage de Parcoursup, de l'expression de ses choix. À partir de la grille de contenu thématique, nous avons pu, dans un second temps, croiser ces résultats avec une analyse lexicométrique des corpus textuels (Ratinaud, 2020).

**Résultats** : Parmi nos résultats, une analyse des spécificités des termes « environnement », « liberté réelle » ont pu rendre compte de corrélation confirmée par l'analyse thématique : La liberté perçue par les lycéens est reconnue par eux comme partielle lorsqu'ils ont une compréhension de leur écosystème (fonctionnement Parcoursup, dossier, possibilités financières). L'analyse du graphe du mot « renoncer » a permis de découvrir que l'environnement (capacitant ou incapacitant) n'accompagnait pas le jeune dans cette phase d'exclusion des options présélectionnées. L'analyse thématique rend compte de cette phase du renoncement comme à peine conscientisée par les lycéens. Par ailleurs, il semblerait complexe pour les adolescents de percevoir ce qui serait capacitant (ou incapacitant) autrement que leur référent en orientation (soit professeur, soit parent soit PsyEN). Ceci viendrait étayer la nécessité d'un accompagnement renforcée (Nussbaum, 2012). Mais cela pose la question de la possibilité d'une liberté réelle à choisir son orientation.

**Conclusion** : Cette liberté réelle nous dit Nussbaum (2012), s'exprime en tant que choix citoyen. Ce choix est réellement libre parce qu'il intègrerait des paramètres au-delà de ses propres intérêts jusqu'aux intérêts planétaires. Le rapport du Giec 2023 alerte sur les différents scénarios de la crise climatique : il s'agirait de choisir le scénario le moins impactant pour la Planète. Il en revient aux politiques (macrosystème) jusqu'aux citoyens (microsystème) d'apprendre à choisir ce scénario écologique. Dans notre discipline, la capacité prendrait en compte cet « autre lointain » (Guichard, 2013) mais dans une acception plus large, à savoir celle de tout être vivant (minéral, végétal, animal non humain, animal humain). Dès lors, nous dit Nussbaum (2012), l'individu serait réellement libre dans ses choix. Or, notre étude rend compte que l'environnement est incapacitant à cet endroit. Pour autant, le Focus group montre la possibilité d'un éveil de chacun.

**État d'avancement de l'étude** : En troisième et dernière année d'étude.

**Question cruciale** : Est-ce que ma démarche de transposition de l'approche par capacités dans le champ de l'orientation est opérante ? L'application totale de cette théorie impose une étude systémique, difficile à rendre compte dans les communications.

---

**Titre** : Vers une Ingénierie de Parcours et d'Accompagnement capacitante pour des référents handicap : de l'investigation à l'analyse avec le terrain en recherche-action

**Auteur·rice** : Raphaël AGNELLINI

**Sous la direction de** : Sabrina ROUAT et Bruno CUVILLIER

**Thème général ou domaine de la recherche** : Ingénierie de parcours et d'accompagnement capacitante pour les professionnels de l'accompagnement des personnes en situation de handicap

## Introduction et contexte

La formation professionnelle pour adultes, l'orientation et l'accompagnement ont subi de profonds changements depuis l'après-guerre, suivant les évolutions sociales et réglementaires.

C'est au sein de l'Afpa (Agence nationale pour la Formation Professionnelle des Adultes), l'un des principaux organismes de formation pour adultes, créé après la 2<sup>ème</sup> guerre mondiale pour reconstruire rapidement la France et sous la double tutelle du ministère du Travail et du ministère de l'Économie que nous menons notre thèse (en convention CIFRE).

Nous cherchons à comprendre comment et en quoi un service spécialisé dans l'Ingénierie de Parcours et d'Accompagnement peut-il favoriser un environnement dit capacitant pour les professionnels accompagnants des personnes en situation de handicap. Nous examinons les différentes ressources susceptibles de soutenir les professionnels dans le développement de leurs capacités d'agir. En interrogeant le bien-être et la santé au travail, Falzon (2005 ; 2013) définit l'environnement capacitant comme « *un environnement permettant aux personnes de développer des compétences et des connaissances nouvelles, d'accroître leur possibilité d'action, leur degré de contrôle, de maîtrise et d'autonomie sur leurs tâches et missions.* »

**Méthodologie et terrain de recherche :** Notre démarche de recherche s'inscrit dans deux processus conjoints. Le premier a été d'expérimenter pour des référents handicap, une nouvelle ingénierie d'accompagnement des personnes en situation de handicap. Sur 1 an et demi, de nouvelles fiches de missions, un nouveau processus d'inclusion des bénéficiaires et de nouveaux outils ont été développés pour un réseau national nouvellement reconstitué. Ce travail nous a permis une meilleure connaissance de la culture d'entreprise, de l'organisation, du rôle des salariés, des partenaires et des commanditaires.

Le second processus a pu alors se mettre en place car certaines conditions étaient réunies : le déploiement et l'appropriation des outils et du parcours d'inclusion des bénéficiaires ainsi que la confrontation au travail réel des référents handicap, ont favorisé la création d'un travail collectif, d'un collectif de travail et d'un lien de confiance. Ce second processus a consisté à mettre en place un dispositif de travail sur le travail impliquant les professionnels concernés (Miossec & Rouat, 2020). Ici, nous avons utilisé la technique des auto-confrontations simples et croisées (Clot, Faïta, Fernandez & Scheller, 2000 ; Scheller, 2013 ; Mollo & Falzon).

Sur 7 mois, le dispositif a réuni 5 référents handicap (issus de 5 centres de formation) et 5 coordinateurs régionaux.

Cette collaboration cherchait à développer de nouvelles capacités et à alimenter la compréhension fine de ce qui constitue un environnement capacitant pour les accompagnants, qui viendrait optimiser l'ingénierie.

Notre terrain de recherche est le réseau handicap de l'entreprise Afpa : 135 référents handicap, 13 coordinateurs régionaux et 116 centres participent à la recherche (dont font partie les 5 référentes handicaps cités plus haut).

Les professionnels de l'accompagnement participant à ces études constituent donc le pilier de notre recherche.

**Proposition de communication** : Nous proposons d'axer notre présentation sur les conditions de mises en œuvre de cette recherche-action qui s'inspire de l'ergonomie de l'activité et de la clinique de l'activité et qui se donne pour objet la transformation de l'activité des référents handicap pour mieux la comprendre.

Nous aborderons notamment :

- Le rôle joué par le chercheur lors du déploiement d'une recherche-action et les stratégies d'intervention pour mobiliser l'ensemble des acteurs internes (de la direction aux professionnels de terrain) et externes (acteurs du service public de l'emploi...) : par exemple, les démarches participatives (Teiger, 2007), l'utilisation d'objets intermédiaires (Jeantet, 1998 ; Vinck, 2009), le fait de s'adapter au contexte de l'entreprise (Baril-Gingras, Bellemare et Brun, 2006; Fassier & Durand, 2010), l'usage de la traduction (Callon, 1989 ; Latour, 1992).
- Comment l'intervenant cherche à aider les acteurs à développer leur pouvoir de penser, leur réflexivité et leur pouvoir d'agir (Daniellou, 1998).

**Éléments de discussion** : Nous aborderons également les stratégies d'acteurs, à travers l'étude des enjeux et intérêts des personnes constituant les organisations (Crozier & Friedberg, 1977) pour réduire et maîtriser les espaces de libertés nommés « zones d'incertitudes ». Ils cherchent à agir sur leur milieu de travail afin de le transformer en « environnement capacitant » (Falzon, 2004 ; Fernagu-Oudet, 2012). Nous verrons ainsi que ce qui permet aux salariés de s'impliquer dépend de leurs rapports à leurs activités, les buts qu'ils poursuivent, mais aussi ce qui leur est possible de faire dans leurs activités individuelles (Clot et al., 2000). Les professionnels de terrain ont besoin de créer du sens entre leurs activités et leurs actions (les buts). Il s'agit alors de comprendre le rapport dynamique entretenu entre les activités, les actions et les opérations (moyens d'y parvenir) (Leontiev, 1975) amenant les salariés à s'impliquer dans la démarche.

**État d'avancement de l'étude** : La méthodologie a été mise en œuvre, les données sont en cours d'analyse.

**Question cruciale** : Analyse et traitement des données pour les recherches-actions (thèses CIFRE).

---

**Titre : Rôle et place des compétences psychosociales dans l'agentivité et le bien être mental des accompagnants et des accompagnés en contexte de transition scolaire d'orientation**

**Auteur·rice** : Sihem OLLIVIER

**Sous la direction de** : Isabelle SOIDET

**Thème général ou domaine de la recherche** : Sensibilisation aux compétences psychosociales (CPS) en contexte d'accompagnement à l'orientation scolaire.

L'adolescence est une période complexe, marquée par des transitions psychosociales (Parkes, 1971 ; Schlossberg, 2011), en plus de changements biologiques, physiques, affectifs et relationnels (Vignoli & Lanngrand-Willems, 2017).



Elle implique la construction de l'identité et des aspirations professionnelles, un processus qui prend du temps. Pourtant, de nombreux systèmes éducatifs, y compris en France, poussent les adolescents à élaborer rapidement un projet d'orientation bien défini.

Dans un contexte marqué par de nombreuses incertitudes (Bluestein, 2019), il n'est pas surprenant que les jeunes se sentent alors anxieux et stressés face à leur orientation (CNESCO 2018, BVA, 2022 ; IMPALA, 2022).

Parmi les ressources potentielles, ayant donné lieu à des résultats intéressants dans le champ de l'éducation et de la santé, les compétences psychosociales (CPS) mériteraient d'être davantage mobilisées dans le domaine de l'orientation et leurs effets analysés.

Elles sont généralement définies comme un « ensemble cohérent et interrelié de capacités psychologiques (cognitives, émotionnelles et sociales), impliquant des connaissances, des processus intrapsychiques et des comportements spécifiques, qui permettent de renforcer le pouvoir d'agir (*Empowerment*), de maintenir un état de bien-être psychique, de favoriser un fonctionnement individuel optimal et de développer des interactions constructives » (Lamboy, 2021, p. 7), en référence à 3 grandes dimensions : cognitive, sociale et émotionnelle.

Ce projet de thèse s'appuie sur une méthodologie mixte, à travers 3 études qui cherchent à examiner les liens existants, en contexte de transition scolaire, entre les CPS, le sentiment d'efficacité personnelle (SEP) à l'orientation ou à son accompagnement, l'agentivité (capacité à agir) et le bien-être mental chez des élèves volontaires de troisième (ce niveau d'études marquant le premier palier formel d'orientation) et chez leurs accompagnants professeurs principaux et psychologues de l'éducation nationale (PSY-EN).

Pour la première étude quantitative, le choix a été fait d'une prise de données en milieu et fin d'année scolaire, afin de comparer les scores des différentes variables étudiées, au moment de la préparation de la transition, avec ceux au moment où les vœux commencent à être plus concrets.

Un questionnaire auto-administré de 108 items a été construit à partir de plusieurs échelles de bonne qualité psychométrique afin de mesurer, au mieux, l'ensemble des variables de recherche.

En plus d'explorer les liens entre ces variables, cette première étude cherche à valider une nouvelle échelle de mesure de l'agentivité. Le reste des échelles a été adapté au cadre de l'orientation afin d'en mesurer la validité dans ce contexte.

Les résultats préliminaires, qui seront présentés à l'occasion de ce colloque, suggèrent que les élèves qui possèdent des CPS se perçoivent effectivement comme ayant plus d'emprise sur leur transition d'orientation, capables de la gérer avec succès, et éprouvant un meilleur bien-être mental.

Les résultats concernant les accompagnants adultes sont en cours d'analyse et seront dévoilés à cette même occasion.

**État d'avancement de l'étude** : Cette première étude est terminée. Les résultats concernant les adolescents accompagnés sont analysés et ceux concernant les adultes accompagnants institutionnels sont en cours d'analyse.

**Question cruciale** : Réfléchir à une méthode permettant de rapprocher les mesures quantitatives des collégiens et celles de leurs accompagnants adultes, afin d'établir les liens entre les variables respectives de chacun (CPS accompagnant vs CPS accompagné, agentivité accompagnant vs agentivité accompagné...).

---

**Titre** : Présentation d'une opération qualitative de type phénoménologique sur l'authenticité individuelle des autoentrepreneurs dans le domaine de la carrière

**Auteur·rice** : Roxane DAUTZENBERG

**Sous la direction de** : Jean-Luc BERNAUD et Philippe CABESTAN

**Thème général ou domaine de la recherche** : Psychologie humaniste-existentielle – Philosophie/Phénoménologie - Psychologie du travail et des organisations.

**Présentation générale** : Nous présenterons lors du colloque une opération qualitative de type phénoménologique en cours de réalisation sur le sujet de l'authenticité individuelle des auto-entrepreneurs dans le domaine circonscrit de la carrière. En effet, bien que notre thèse explore le phénomène à la fois dans le contexte général et professionnel, nous sommes contrainte de limiter le champ de notre présentation à une seule dimension de notre recherche doctorale.

**Définition** : L'authenticité désigne l'idéal consistant pour un individu à vivre en adéquation avec lui-même, autrement dit avec ses motifs intérieurs (goûts, aspirations, principes moraux, etc.).

**Introduction** : Notre société entretenant avec l'authenticité individuelle un lien particulièrement étroit – ce qui ne s'était encore jamais vérifié dans l'histoire auparavant – la réalisation de cet idéal comporte un enjeu contextuel. A l'heure actuelle, l'authenticité s'est hissée au rang de valeur collective (Lipovetsky, 2021 ; Romano, 2019). Il est ainsi désormais tout aussi socialement accepté de réviser sa trajectoire de vie que de « mettre plus de soi-même » dans ses activités quotidiennes afin d'accéder à une existence en adéquation avec ses goûts, talents et valeurs.

**Enjeu individuel** : Bien qu'il existe une forte mobilisation collective à l'égard de l'authenticité, il serait naïf de croire qu'elle constitue un idéal à valence strictement positive. L'authenticité comporte en effet une importante ambivalence. Il s'agit d'une manière de vivre impliquant tout à la fois un gain de liberté et de sens, mais aussi un certain nombre de pertes et de renoncements pour l'individu qui s'y adonne (Biétry & al, 2020 ; Diener, 1984 ; Fredrickson, 2003 ; Kernis & Goldman, 2006). L'authenticité a donc un coût et dans ces circonstances, on peut aisément comprendre que certaines personnes choisissent de ne pas s'y confronter. Toutefois, quand bien même l'existence en vérité comporte une dimension sombre, elle a de tout temps préoccupé les individus (Romano, 2019).

Enjeu de carrière : Dans la mesure où l'authenticité renvoie au fait de vivre en adéquation avec soi-même, appliquée à la carrière, elle pourrait désigner la possibilité de suivre un parcours professionnel en conformité avec ces motifs intérieurs. Traiter du lien de l'authenticité dans le choix de carrière serait donc une manière de nous renseigner sur la place accordée aux goûts, valeurs et talents, etc., propres aux individus dans la construction de leur carrière.

Présentation de l'opération : Comprendre le lien qu'entretiennent les auto-entrepreneurs avec une carrière authentique est au cœur de la présente opération. Celle-ci est scindée en deux parties : la première examine l'authenticité selon une perspective existentielle, de manière circonscrite au contexte de la carrière ; la seconde interroge les résonnances du concept avec le phénomène des carrières protéennes (carrière autodéfinies et autogérées) qui font prendre aux travailleurs de notre société un virage dans leur rapport à leur parcours professionnel. La question qui est posée en filigrane est la mesure dans laquelle un type de carrière qui a l'apparence de l'authenticité (notamment pour la grande liberté qu'il laisse au travailleur) est véritablement représentatif d'une authenticité véritable.

**Epistémologie** : En psychologie, les études limitent bien souvent l'authenticité à un simple attribut plus ou moins stable dans le temps. Or, le concept qui a fait l'objet d'une étude minutieuse dans la tradition existentialiste a plutôt été défini par les philosophes comme un idéal existentiel, une quête majeure pour l'individu. Notre recherche psychologique, qui s'inscrit dans ce paradigme philosophique, comporte donc une forte dimension interdisciplinaire.

**Hypothèse** : Notre opération est exploratoire. De ce fait, elle ne repose pas sur la proposition d'hypothèses mais plutôt sur des questions de recherche.

**Méthodologie, résultats et discussion** : Nous employons pour cette opération qualitative et existentielle la méthode de l'Analyse phénoménologique interprétative (IPA). Cette méthode rigoureusement scientifique s'inscrit dans le paradigme phénoménologique qui nous intéresse en tant qu'il invite, d'une part, à une collecte de données basée sur une approche descriptive des phénomènes, et d'autre part, à une analyse minutieuse de ces derniers.

**État d'avancement de l'étude** : Je suis actuellement dans la phase initiale de l'opération.

**Question cruciale** : Comment les individus nouent-ils un rapport plus ou moins authentique à leur carrière et comment vivent-ils personnellement ce phénomène ?

**Titre : Transformations digitales du travail judiciaire : pour une appropriation soutenable des instruments favorable à la santé au travail et au développement de l'activité**

**Auteur-riche :** Noémie MORVAN

**Sous la direction de :** Marc-Eric BOBILLIER CHAUMON et Corinne GAUDART

**Thème général ou domaine de la recherche :** Digitalisation du travail.

Cette communication s'inscrit dans un projet de thèse visant à prospecter les incidences des transformations digitales sur le travail des agents des services judiciaires français. La recherche vise à comprendre et agir sur les enjeux de ces mutations technologiques en termes de santé et de sens du travail. L'approche de la clinique des usages (Bobillier Chaumon, 2023) vise à faire de la technologie un instrument d'expression, de transformation et de reconnaissance de l'activité, par une analyse située des conditions d'exercice de ce travail médiatisé. Les collectifs de travail, selon leurs structures socio-démographiques peuvent être des ressources pour cette démarche (Molinié, Gaudart & Pueyo, 2012). Nous nous interrogerons sur les enjeux et les implications que font peser ces technologies sur le travail : dans quelle mesure soutiennent-elles l'activité et à quelles conditions peuvent-elles être des opérateurs de santé au travail ?

Dans une approche clinique, les recherches en cours cherchent à apporter une forme de réponse à la commande des acteurs terrains, portant sur les liens entre « *transformation numérique* » de cette administration publique et santé des agents en juridiction. Des immersions exploratoires ont été réalisées, en administration centrale et dans deux juridictions, permettant de mener des entretiens exploratoires libres et des observations directes, avec verbalisations simultanées, spontanées et interruptives (Leplat, 2000). Ces données sont traitées par étude de cas (Leplat, 2000), dans une approche exploratoire qualitative et inductive (Pratt, 2009).

Les premiers résultats indiquent que les solutions numériques répondent prioritairement à des préoccupations économiques et stratégiques, visant l'accélération des décisions judiciaires. Les retours d'usage sur des applicatifs métiers indiquent que la numérisation des dossiers est considérée comme une réelle ressource, au sens où elle libère de la gestion matérielle de dossiers papiers uniques. Elle permet un accès simultané, et à distance, par tous les acteurs de la chaîne. Cependant, le numérique apparaît encore comme un « *irritant* », avec des dysfonctionnements récurrents, qui empêchent, suspendent, déplacent l'activité (Clot, 1995), alors que le contexte est déjà fortement contraint.

La manière dont ces artefacts soutiennent l'activité dirigée et médiatisée (Clot, 1995) et ses potentiels développements, est questionnée en situation, en intégrant la réalité de leurs dysfonctionnements : bugs, plantages, ralentissements, etc. Ces devenirs de l'activité, lorsqu'ils font sens pour le sujet, sont sources de développement de la santé au travail, selon la conception proposée par la clinique de l'activité, où la santé est aussi le pouvoir d'agir sur soi-même et sur son milieu (Bonnefond & Clot, 2018). Dans cette administration publique, les besoins des professionnels sont maintenant recueillis par des méthodes agiles, mais leur activité réelle et le réel de leur activité (Clot, 1997) restent largement ignorés par les différents gestionnaires et concepteurs, ce qui freinerait l'émergence de technologies supplétives et habilitantes (Bobillier Chaumon, 2021), augmentant efficacement les capacités des individus au travail. Cette recherche vise, de plus, à mieux comprendre les incidences de

la digitalisation sur l'activité collective (Caroly, 2010), en vue d'orienter ces projets de digitalisation vers une approche davantage anthropocentrée et inclusive.

**État d'avancement de l'étude :** A ce jour, nous sommes en phase de collecte de données pour cette étude. Trois journées d'immersion exploratoire ont été réalisées dans un tribunal judiciaire. Elles doivent cependant être complétées par des recueils davantage ciblés, par entretiens et observations systématiques de l'activité.

**Question cruciale :** La question cruciale sera le passage de la démarche diagnostic à une démarche transformatrice, impliquant des agents utilisateurs. Nous devons notamment définir le périmètre de l'intervention et déterminer la méthodologie visant à faire de ces « *irritants* » des révélateurs de l'activité. Quel dispositif pour soutenir l'appropriation de ces technologies et les controverses professionnelles sur les contraintes, ressources, développements possibles ou entravés, de ce travail judiciaire digitalisé ?

---

## **Titre : Les représentations mentales du travail chez les enfants d'âge scolaire (5-8 ans)**

**Auteur-riche:** Mathilde TAGHON

**Sous la direction de :** Hélène MAIRE et Anne PIGNAULT

**Thème général ou domaine de la recherche :** Les représentations mentales du travail chez les enfants.

**Introduction :** Dans un monde du travail complexe et soumis à de nombreux bouleversements, les difficultés liées aux processus déjà délicats de construction de carrière et d'orientation sont majorées. Ainsi, l'accompagnement au développement vocationnel tout au long de la vie est un élément clé pour promouvoir des trajectoires personnelles et professionnelles réussies. L'enfance a été identifiée comme une période importante pour le développement vocationnel, notamment pour le développement des représentations de soi et du monde du travail (Ginzberg et al., 1951 ; Gottfredson, 2002 ; Hartung et al., 2008 ; Howard & Walsh, 2011 ; Super, 1990). Pourtant, si la littérature présente des résultats sur le développement des enfants quant à leur identité vocationnelle ou leurs représentations des *métiers*, les connaissances au sujet de la construction et de l'évolution de leurs représentations du *travail* (entendues comme des structures organisées de connaissances relatives au concept de travail et stabilisées en mémoire à long terme) sont inexistantes.

**Hypothèses :** Prenant appui sur les modèles théoriques du développement vocationnel dans l'enfance et tout au long de la vie, sur les données empiriques en rapport avec les représentations du travail des individus plus âgés et les représentations des métiers qu'ont les enfants ainsi que sur les résultats d'une première étude exploratoire menée en 2022, nous proposons une étude examinant le contenu des représentations du travail chez les enfants entre 5 et 8 ans et les influences exercées par certains facteurs d'ordre individuel (âge, genre, niveau scolaire) et environnemental (milieu de vie, statut socio-économique) sur celles-ci. En effet, nous émettons l'hypothèse que parmi les dimensions des représentations du travail (i.e., les fonctions, les définitions, les types ou les conséquences perçues), la

centralité de certaines composantes de ces dimensions pourrait être influencées par le genre (fonction d'utilité sociale), le milieu socio-économique (fonction de stimulation/développement), ou l'âge (travail de type scolaire ou de type métiers et emploi). De plus, la période de transition entre l'école maternelle et l'école élémentaire (entre T2 et T3 pour les enfants de 5-6 ans) laisse présager de modifications conséquentes des représentations du travail, notamment en ce qui concerne les dimensions de définition et de conséquences perçues.

**Méthode :** Un recueil longitudinal accéléré en trois temps (6 mois d'intervalle entre chaque prise de données) a été mis en place auprès d'enfants de trois groupes d'âge (grande section de maternelle, CP et CE1). Le protocole dure une trentaine de minutes et les tâches proposées, individuelles, incluent plusieurs modalités (choix et classement d'images, questionnaire par réponse sur une échelle type visuelle analogique). Dans un premier temps, les enfants sont amenés à repérer et choisir les images de lieux, tenues accessoires et tâches qu'ils associent au travail. Dans un second temps, il leur est proposé d'exprimer grâce à une échelle leur degré d'accord avec des propositions relatives aux fonctions du travail. Enfin, deux tâches de choix d'images sont de nouveau proposées, l'une consistant à choisir les expressions faciales les plus représentatives du travail, l'autre consistant à classer des activités représentatives des types d'intérêts professionnels selon leurs préférences.

Des analyses quantitatives permettront de mettre en lumière le contenu des représentations autour du travail, les différences interindividuelles dans la formation de ces représentations ainsi que l'évolution des représentations des enfants au cours du temps (T1, T2, T3).

**Résultats et discussion :** Les premières analyses montrent qu'à T1 et T2, les images les plus représentatives du travail sont des lieux comme les salles de classe et les bureaux, les matériels médiaux, les tâches de résolution de problème, d'écriture et de bricolage. En ce qui concerne les fonctions du travail, le fait de gagner de l'argent est l'objectif principal du travail selon les enfants, suivi par les fonctions de stimulation et de développement puis d'utilité sociale. Enfin, les images représentant des expressions faciales positives (fierté et joie) sont les images les plus choisies par les enfants pour représenter le travail.

Etant donné la volonté des pouvoirs publics d'intégrer aux cursus scolaires des enseignements d'ouverture à la société et de connaissance de soi et du monde, les résultats de cette étude pourraient apporter des éléments pertinents dans la construction de tels enseignements et pourraient également éclairer les problématiques liées au développement vocationnel, notamment au regard des nombreuses inégalités observées dans les pratiques d'orientation.

En effet, nos résultats pourront permettre de fournir des éléments de base pour penser, en coopération avec les professionnels de l'éducation et de l'enseignement, des ateliers d'exploration ou d'information avec l'objectif d'ouvrir le champ des possibles, que ce soit en termes de signification accordées ou du cadre de définition du travail, notamment au regard des variables que nous avons mesurées (e.g., genre, milieu socio-économique). Il nous paraît également intéressant d'associer ces espace-temps de réflexion et de construction à des ateliers centrés sur la connaissance de soi (préférences, qualités...). S'il n'est évidemment pas question de propulser les enfants d'âge scolaire dans des processus d'orientation précoces, des ateliers de ce type pourraient permettre d'amorcer un travail de réflexion autour d'une meilleure connaissance, par les enfants, de leurs caractéristiques individuelles, fondement sur lequel se base un développement vocationnel réussi et qui peut être éclipsée tout au long de la vie par le poids des stéréotypes ou des croyances limitantes.

**État d'avancement de l'étude** : Phase finale : analyse et interprétation des données.

**Question cruciale** : Quelles analyses de données mettre en place pour comprendre les liens entre les variables en plus de l'effet d'évolution des représentations au cours du temps ?

---

**Titre** : « Les lieux de travail dans la Nouvelle Normalité : analyse des processus identitaires et de construction de sens des travailleurs qui font l'expérience de différentes reconfigurations et de modalités de travail dans les organisations »

**Auteur·rice** : Sara Petrilli

**Sous la direction de** : Prof. Anne-Marie Vonthron et co-encadrante MCF Marianna Giunchi

**Thème général ou domaine de la recherche** : la Psychologie du Travail dans la Nouvelle Normalité.

La crise provoquée par la pandémie Covid-19 a entraîné un changement dans les organisations et a ouvert une période historique différente, appelée la Nouvelle Normalité, c'est-à-dire un nouvel ordre des choses (Corpuz, 2021) qui a complètement transformé la vie humaine, l'organisation du travail et de la famille, et qui, à son tour, exige une révision radicale des méthodes, pratiques et compétences traditionnelles utilisées pour les gérer (Manuti et al., 2022). Pour cette raison, les entreprises ont dû trouver de nouvelles méthodes de travail et reconfigurer les lieux de travail (Mihalache et Volberda, 2021). Cette reconfiguration des lieux de travail et des modalités montrent une autre façon d'appréhender le travail et la relation entre les personnes et le travail (Spicer, 2020, Howard-Grenville, 2020 ; Asatiani et al., 2021), qui n'est pas le fruit du hasard, mais le résultat de la culture organisationnelle d'appartenance (Chatman & Srivastava, 2021). Cela, d'ailleurs, exige non seulement d'observer de plus près les réalités des entreprises, mais aussi de comprendre comment les personnes qui y travaillent construisent et renforcent leur identité : en fait, elles créent des significations par rapport à elles-mêmes en tant que professionnels, en tant que personnes par rapport à leurs patrons et à leurs collègues, et par rapport à l'organisation elle-même, en produisant un récit (Alvesson & Willmott, 2002; Brown, 2015; Moore et Koning, 2016). Ce projet de recherche vise à se concentrer, en particulier, sur les changements des modalités et des reconfigurations de travail que les organisations ont dû penser et adapter à leurs réalités dans la Nouvelle Normalité et sur leurs répercussions sur l'identité, les processus de création de sens au travail et le bien-être des personnes au travail.

**Pour l'étude qualitative**, des entretiens individuels semi-structurés ont été menés à un échantillon composé par des travailleurs (N =16), âgés de 25 à 60 ans, tous Italiens. Tous les entretiens sont faits auprès de la même personne, en deux parties d'interview : lorsqu'elle travaille physiquement au bureau et lorsqu'elle travaille à distance pour étudier les perceptions, les processus identitaires, le bien-être et la construction du sens pendant que les travailleurs habitent leurs espaces de travail, que ce soit à distance ou au bureau.

**Pour la première étude quantitative,** nous voulons mettre en relation différentes variables, en utilisant une approche de réseau nomologique de l'identité professionnelle, c'est-à-dire à comprendre quels sont les dimensions corrélées à l'identité professionnelle dans la Nouvelle Normalité dans deux pays (en Italie et en France). Un questionnaire a été diffusé en ligne, à travers un échantillonnage de convenance aux travailleurs âgés entre 25 et 66 ans, qui font l'expérience des modalités actuelles et reconfigurations du travail. Actuellement nous disposons de 344 questionnaires complétés en Italie et 388 en France (N = 732).

**Pour la deuxième étude quantitative,** nous avons utilisé les tableaux de bord pour investiguer les relations de causalité et les évolutions dans le temps et selon la modalité de travail de certaines variables telles que les ressources personnelles (estime de soi, auto-efficacité, sens au travail, identité professionnelle, expériences de récupération), les ressources de l'environnement (climat de travail et LMX) et le bien-être au travail. Un questionnaire général et un questionnaire spécifique ont été élaborés pour réaliser des tableaux de bord auprès 41 travailleurs (âgés entre 25 et 65 ans) ayant un mode de travail mixte. Dans un premier temps, ils ont répondu à un questionnaire de base comportant des échelles sur l'identité, le sens, l'estime, l'auto-efficacité, l'intention de quitter l'entreprise, le climat de travail, le soutien du supérieur et les expériences de récupération (Sonntag et Fritz, 2007), c'est-à-dire la façon dont ils se sentent régénérés après une journée de travail. Par la suite, les 41 sujets ont répondu aux journaux de bord pendant cinq jours consécutifs à la fin de la journée de travail, que ce soit en présentiel ou à distance (pour un total de 41 questionnaires généraux et 205 questionnaires complètes sur une durée de 5 jours).

#### **Question cruciale :**

En général, il s'agit de comprendre quelles sont les variables qui influencent le plus la construction du sens et les processus identitaires des salariés confrontés à deux différentes modalités de travail (toujours en présentiel ou en modalité mixte) et aux reconfigurations des espaces de travail dans la Nouvelle Normalité afin de pouvoir réfléchir à des implications pratiques pour améliorer l'ajustement au travail des salariés et orienter les entreprises vers le choix de modalités et configurations plus adaptés aux besoins de leurs salariés.

---

**Titre : Travail et transition : l'impact des valeurs du travail sur nos choix de mode de vie**

**Auteur-riche:** Jérémy MATROT

**Sous la direction de :** Laurent AUZOULT-CHAGNAULT et Pierre DE OLIVEIRA

**Thème général ou domaine de la recherche :** Valeur du travail, transition écologique.

En tant qu'objet social, le travail est sujet à débat notamment sur les valeurs que les individus lui accordent et la place qu'ils veulent lui donner dans la société et dans leur vie quotidienne (e.g. débats et manifestations sur la réforme des retraites). Les sociologues soulignent cet aspect en parlant de « valeur travail ». En reprenant l'histoire de notre rapport au travail à travers les siècles passés, les recherches montrent que les valeurs que nous accordons au travail évoluent et s'ancrent dans un



système socioéconomique donné (Méda & Vendramin, 2017). Dans le même temps, la psychologie parle de « valeurs du travail » comme « des croyances généralisées sur la désirabilité relative de divers aspects du travail (e.g., le salaire, l'autonomie, les conditions de travail), et les résultats liés au travail (e.g., l'accomplissement, l'épanouissement, le prestige) » (Lyons, Higgins & Duxbury, 2010, p. 971). Ces deux prismes de recherches rejoignent l'idée que le travail permet de combler des besoins psychosociaux (Jahoda, 1984), ce qui lui confère une place centrale dans la vie des individus. S'il est très important pour les individus, il l'est tout autant pour les sociétés, dans la mesure où travailler contribue à la prospérité des sociétés actuelles dont l'un des objectifs est la croissance économique, souvent critiquée (Meadows & Randers, 2012).

Ainsi, nous nous questionnons sur la place du travail face aux grands défis à venir, notamment ceux liés à la crise environnementale : est-ce que la forme que prend le travail aujourd'hui est compatible avec de grands changements de sociétés pour faire face aux changements climatiques ? Est-ce que nos valeurs du travail peuvent orienter nos attitudes sur les différentes stratégies pour lutter contre les menaces environnementales ?

Pour cela, nous avons réalisé une étude corrélacionnelle (N= 358) qui avait pour objectif d'explorer le lien entre les valeurs du travail et les attitudes par rapport aux différentes stratégies pour faire face aux changements climatiques que nous appelons « chemins de transition ». Ces « chemins de transition » (CDT) sont au nombre de trois : (1) l'acceptation qui correspond à la préservation de nos modes de vie, (2) le changement incrémentiel qui vise à un compromis entre l'application de changement de comportement et la conservation du système actuel et (3) la transformation qui se réfère à un changement radical et en profondeur de nos modes de vie (Handmer & Dover, 1996 ; O'Brien, 2012 ; Pelling, 2011). À notre connaissance aucune étude n'a exploré ce lien.

Dans le cadre des théories axées sur la préservation du statu quo (Jost & Banaji, 2004 ; Sidanius & Pratto, 1999), nous supposons que les valeurs du travail seraient liées positivement aux stratégies non transformatrices (i.e. acceptation et changement incrémentiel), tandis qu'elles seraient négativement liées à un changement transformateur (i.e. transformation).

Nous avons diffusé un questionnaire en ligne *via* Qualtrics sur les réseaux sociaux. Les participants ont répondu à un questionnaire avec deux échelles que nous avons créées : l'échelle des valeurs du travail et l'échelle des CDT. La moyenne d'âge était d'environ 43 ans.

Les résultats montrent que certaines valeurs (i.e. l'autonomie, la sécurité, la dimension matérielle) sont positivement associées aux stratégies non transformatrices, tandis qu'elles sont négativement associées à la transformation.

Finalement, ces résultats nous amènent à réfléchir sur notre rapport au travail et ses futurs possibles (Kennedy, Krahn & Krogman, 2013 ; Méda & Vendramin, 2013). Ils mettent également en avant la notion des besoins psychosociaux des individus face aux changements environnementaux.

**État d'avancement de l'étude** : Phase finale.

**Question cruciale** : Il serait intéressant d'avoir un retour sur le traitement des données statistiques et également sur les aspects théoriques mis en avant dans l'étude, notamment sur les liens entre travail et environnement.

## **Titre : Sens au Travail et Qualité de Vie au Travail**

**Autrice :** Dora DUPERRAY

**Sous la direction de :** Edith SALES-WUILLEMIN et Brigitte MINONDO-KAGHAD

**Thème général ou domaine de la recherche :** Sens au travail et qualité de vie au travail.

La théorie humaniste affirme qu'une des clés de l'être humain est de vouloir créer du sens (Weeks & Schaffert, 2019). Une étude montre ainsi que le Sens au Travail (ST) fait l'objet d'interrogations de la part des salariés (Bruyère & Lizé, 2020). Le ST est en lien avec la santé mentale (Morin & Gagné, 2009), et de manière générale avec le bien-être et la Qualité de Vie au Travail (QVT).

La QVT peut être définie comme la satisfaction que les individus ont à propos de leur travail (e.g. Althaus, Kop, & Grosjean, 2019). Les premiers travaux montrent qu'elle recouvre différentes dimensions (Hackman & Oldham, 1976). Une étude récente (Salès-Wuillemin et al., 2022) montre que six dimensions structurent la représentation que les salariés ont de leur QVT (environnement de travail, organisation du travail, évolution dans le travail, équilibre vie pro/perso, relations au travail, sentiment de reconnaissance).

Nous avons mené une recherche préliminaire (Duperray, Minondo-Kaghad, & Salès-Wuillemin, 2023) qui a permis de montrer les liens entre le ST et la représentation de la QVT. Nous avons interrogé par entretiens semi-directifs 91 salariés. L'analyse des résultats montre que les salariés qui ont un ST élevé ont une représentation de leur QVT structurée et concrète en lien avec les conditions de travail (en relation avec les relations au travail et la motivation au travail). A titre plus exploratoire nous avons pu mettre en évidence le rôle du sens au travail comme un facteur régulateur de la perception de la QVT en particulier lorsque les conditions de travail se dégradent.

Nous avons souhaité compléter cette étude exploratoire grâce à une étude quantitative par questionnaire auprès de salariés tout venant (n = 300). Le questionnaire comprenait (1) une mesure du sens au travail (Echelle l'IST d'Arnoux-Nicolas, Sovet, Lhotellier, & Bernaud, 2017) et (2) une mesure de la qualité de vie au travail (échelle Qualtra-Scale, Salès-Wuillemin et al., 2023). Les résultats de l'étude sont en cours de traitement, nous les présenterons lors de la communication orale.

Ces premières études nous conduisent à analyser le ST comme une ressource psychologique, c'est-à-dire une manière de faire face à des conditions de travail qui se dégradent. D'un point de vue théorique, ce travail permet d'analyser de manière plus fine la relation entre ST et QVT. D'un point de vue pratique, il ouvre des perspectives sur l'orientation d'une démarche QVT en résonance avec les attentes des salariés concernant la perte de sens au travail.

**État d'avancement de l'étude :** Phase de développement.

**Question cruciale :** Bien que cette partie du travail ne soit pas développée ici, dans ma thèse je m'intéresse à la possibilité d'utiliser une mesure du sens au travail perçu et idéal. Cet outil de mesure est construit de la même façon que l'échelle Qualtra-Scale (Salès-Wuillemin & al., 2023). Je souhaiterais orienter la discussion et la réflexion sur la méthodologie quant à la pertinence d'une telle mesure du sens.

**Titre : Leadership décent et carrières de décence : influence sur la perception d'un travail digne et décent**

**Auteur·rice :** Clément CHASSAING-MONJOU

**Sous la direction de :** Jacques POUYAUD, Vincent ANGEL et Guillaume DEPREZ

**Thème général ou domaine de la recherche :** L'influence de l'interaction leader-follower sur la perception normée d'un travail décent.

L'Organisation Internationale du Travail (OIT) en 1999 déclare que l'une de ses missions est de favoriser l'accès à un travail dit « décent ». Le travail décent est alors défini par l'OIT comme un travail répondant aux points suivants : 1) principes et droits fondamentaux au travail, 2) employabilité, 3) protection sociale et 4) dialogue social (*ILC87 - Report of the Director-General: Decent work, 1999*). Il s'agit en d'autres termes de créer et maintenir des opportunités, pour les hommes et les femmes, d'avoir un travail productif sous les conditions de la liberté, de l'équité, de la sécurité et de la dignité humaine (*ILC87 - Report of the Director-General: Decent work, 1999*). Aujourd'hui encore, l'accès à un travail décent constitue le 8<sup>ème</sup> objectif de développement durable des Nations Unies.

Cette définition du travail décent renvoie à un ensemble de normes et à la perception de la qualité de condition d'emploi (e.g., sécurité physique et psychologique, salaire, temps de travail, protection sociale). Or, en fonction de son expérience, de sa culture, de ses parcours de vie, nous supposons qu'il existe une variabilité dans sa construction normée de ce qu'est un travail digne et décent. Blustein et al. (2023) invitent à s'intéresser à comment les individus vivent de manière subjective le travail décent. Nous tentons d'apporter des éléments de réponse par cette thèse en précisant la définition de travail décent, qui se rapporte aujourd'hui plus à un emploi qu'à un travail au sens de Stiegler (2019). Duffy et al. (2016) dans un projet de consolidation de la Psychology of Working Theory (PWT) proposent une approche mettant l'accent sur une perspective psychologique du concept de « travail décent » en s'appuyant sur les standards de l'OIT. Ainsi, ils proposent les dimensions suivantes : 1) des conditions de travail physiques et psychologiques sûres, 2) des heures de travail permettant d'avoir du temps libre ou un repos adéquat, 3) des valeurs organisationnelles complétant les valeurs familiales et sociales, 4) une compensation adéquate et 5) un accès à une protection sociale. Il y a la nécessité d'avoir l'ensemble des 5 dimensions précédentes pour pouvoir qualifier un travail de « décent » (Duffy et al., 2016). Le travail décent représente alors les conditions de travail de base que tout salarié devrait normalement obtenir (Blustein et al., 2023).

Afin de mieux comprendre l'évolution du concept de travail décent et proposer notre propre conceptualisation, une revue de la littérature PRISMA a été lancée en 2023. Sur cette base et celles de nos réflexions, une conceptualisation du travail décent comme dépendant des normes des individus et étant influencé à la fois par les parcours de vie mais également par les leaders environnants est en construction. Le leadership, processus d'influence formel ou informel entre un leader et un (ou des) follower(s) (Antonakis & Day, 2019) peut modifier les perceptions, attitudes et comportements au travail (e.g., Cheng & al., 2014, 2021 ; Lysova & al., 2019). C'est pourquoi ce travail de thèse propose d'interroger le rôle d'un leader dans la construction normée d'un travail décent. Dans ce sens, une

première étude centrée sur les personnes visant à comprendre l'influence du leadership éthique sur la perception d'un travail décent par questionnaire a été réalisée en 2023.

Également, plusieurs autres études sont prévues afin d'interroger et de conceptualiser le « leadership décent ». La première utilise la méthodologie de l'action dirigée en contexte de Young et al. (2005, 2021) sur trois formes de dyades (manager/manager, manager/employé et employé/employé) afin de mettre en lumière des parcours de décence et l'influence de ces derniers et du leadership sur la perception d'un travail décent et digne. En complément de ces entretiens d'action dirigée en contexte, des entretiens en dyade inspirés de la méthodologie de l'action dirigée en contexte seront effectués. Cette méthodologie nous semble la plus appropriée afin de pouvoir étudier l'influence du leadership sur la perception de ce qui compose un travail décent pour les individus, le leadership étant à la fois relationnel mais également ancré dans l'action.

**État d'avancement de l'étude** : PRISMA : Phase finale (analyse et écriture)

Etude leadership éthique : Phase finale (analyse et écriture)

Action dirigée en contexte : Phase initiale (lancement des entretiens).

**Question cruciale** : Est-ce que des personnes ont déjà utilisé l'action dirigée en contexte ?

- Quel est le retour qu'elles peuvent faire ? Notamment sur l'analyse des données.
- Est-ce que cela fait écho à de la littérature ?
- Est-ce qu'elles ont déjà utilisé une méthodologie mixte avec celle-ci ?

---

**Titre** : Représentations sociales des pratiques managériales : une étude comparative et multi-objets auprès de managers et de collaborateurs d'une collectivité territoriale française

**Auteur·rice**: Nathan FESTINI

**Sous la direction de** : Christine JEOFFRION

**Thème général ou domaine de la recherche** : Psychologie sociale, du travail et des organisations.

**Introduction** : L'étude présentée s'inscrit dans le cadre d'une recherche-action et est réalisée au sein d'une grande collectivité territoriale française. Elle correspond à la deuxième étude de la thèse CIFRE en cours. Ces travaux sont réalisés en lien avec la Direction des Ressources Humaines dont l'objectif est de pouvoir professionnaliser la fonction de manager, et de pouvoir accompagner l'ensemble des collaborateurs vers un changement de culture managériale grâce à différents dispositifs (formations managériales, ateliers d'échanges de pratiques, codéveloppement, coaching...). Historiquement hiérarchique, la collectivité souhaite s'orienter vers un management davantage humain et participatif. En effet, d'un côté, les travailleurs expriment de plus en plus leurs besoins de sens, de reconnaissance et de considération (Verrier & Bourgeois, 2016). D'un autre, les collectivités territoriales font face à un déclin important d'attractivité et de fidélisation de leurs agents tout en faisant face à de forts enjeux de gouvernance publique (mise en application de la territorialisation, participation citoyenne...) (CNFPT, 2023). Les managers doivent alors renforcer leurs compétences, voire leur posture managériale afin de répondre à ces besoins et enjeux essentiels.

**Cadre théorique :** La référence au cadre théorique des représentations sociales (RS) est un moyen efficace pour observer et comprendre la manière dont les agents et les managers interprètent, s'approprient et construisent, sémantiquement et symboliquement, cette réalité managériale (Roussiau & Le Blanc, 2001). Nous nous référerons à deux ancrages renvoyant à deux modes d'investigation différents, mais complémentaires : l'approche dite du noyau central (Abric, 1989), et l'approche différentielle (Doise, 1990).

**Objectif :** Cette étude a ainsi pour but d'appréhender la façon dont les agents et les managers perçoivent ces pratiques et ces changements managériaux afin d'identifier leurs besoins, voire les freins et les leviers face à ces changements.

Le premier axe de la recherche consiste en la mise à jour de la représentation de trois « objets » auprès d'agents d'une collectivité territoriale. Concernant les premiers et deuxièmes objets de RS de notre étude, le *manager idéal* et le *moins acceptable venant de la part d'un manager*, nous réinterrogeons ces deux objets de représentation tels que dans l'étude de Caillé et Jeoffrion (2020) réalisée dans un contexte industriel privé. Le contexte et l'ancrage de la construction des RS joue un rôle sur l'émergence de celle-ci. Il sera donc pertinent d'observer ces possibles différences dans le contexte public. Enfin, concernant le troisième objet d'étude, peu d'études se sont intéressées à la RS du *devenir manager*, permettant d'interroger la manière dont est représenté le processus de formation et de développement du manager.

Le deuxième axe de recherche a pour objectif une comparaison des RS entre deux populations : des managers et des agents n'ayant pas de fonction d'encadrement. En effet, à notre connaissance il n'existe aucune étude de la sorte. Comme le lien entre RS, attitude et changement n'est plus à démontrer, et que maintes études montrent que pratiques et représentations s'influencent réciproquement (Abric, 1994 ; Flament, 2003), étudier les RS de nos objets managériaux en comparant celles des managers et des non-managers permettra d'appréhender leur position et leurs attitudes vis-à-vis de ces thématiques managériales.

**Hypothèse :** Après avoir identifié les RS de chacun des objets de représentations, nous nous attendons à observer des RS différentes entre managers et agents n'ayant pas de fonction d'encadrement.

**Méthodologie :** Le recueil de données est en cours et est réalisé à l'aide d'un questionnaire comprenant trois tâches d'associations libres en lien avec chacun des 3 termes inducteurs précédemment cités. Par exemple, « *Lorsque l'on vous dit manager idéal, quels sont les mots qui vous viennent à l'esprit ?* ». Les participants doivent ensuite classer les mots qu'ils ont cités selon leur importance, en associant un chiffre allant de 1 à 8 (si la personne a évoqué 8 mots) ; où 1 est le plus important et 8 le moins important. Le questionnaire a été diffusé à l'ensemble des agents de la collectivité, tous niveaux hiérarchiques confondus et toutes directions confondues. Le recueil de données nous permettra de réaliser une analyse prototypique et catégorielle avec le logiciel EVOC (Scano, Junique, & Vergès, 2002), afin de répondre au premier objectif de l'étude. Concernant le second objectif, la comparaison du noyau central de chacun des termes inducteurs sera complétée par une analyse factorielle des correspondances permettant de comparer la RS des managers et celles des agents n'ayant pas de fonction d'encadrement.

**Perspective de recherche et intérêt pratique :** Au-delà de l'état des lieux des RS liées au management qui sera établi pour la collectivité, cette étude permettra de façon plus concrète d'apporter des clés

de compréhension afin d'améliorer les relations entre les managers et leur équipe, et d'assurer la bonne compréhension des besoins des agents en termes d'accompagnement managérial.

**État d'avancement de l'étude** : Phase de recueil de données en cours (début de thèse en mars 2023).

**Question cruciale** : Dans le cadre de cette étude, nous avons intégré à la demande de la collectivité 3 échelles de mesure quantitative sur le sens au travail, le leadership habilitant et le LMX car ils souhaitent obtenir un bilan sur ces sujets (faisant l'objet d'un autre axe de cette étude). Je me demandais s'il était méthodologiquement possible d'utiliser ces échelles conjointement avec la théorie des représentations sociales.

---

**Titre : Style de leadership et satisfaction de l'équilibre travail-vie privée : Quels rôles médiateurs des risques psychosociaux digitaux au travail ?**

**Auteur-riche** : Willy's NDONG-NGUEMA

**Sous la direction de** : Pascale DESRUMAUX et Murielle NTSAME SIMA

**Thème général ou domaine de la recherche** : Le rôle des styles de leadership sur la santé psychologique au travail en lien avec les risques psychosociaux digitaux.

L'arrivée des nouvelles technologies dans le monde du travail a entraîné des changements majeurs de la vie de travail, de l'activité de travail, et des fonctionnements organisationnels. Ces changements organisationnels visent à accroître la productivité des biens et des services, à maximiser le profit et à optimiser l'environnement de travail (Barber & al., 2019 ; Medzo-M'engone et al., 2019), donnant la possibilité aux employés de travailler n'importe où (Barber & Santuzzi, 2015 ; Page et al., 2021). L'incidence des TICs sur l'humain est complexe. Elles peuvent renforcer l'estime du travail et habilitier l'individu en apportant de nouvelles ressources, mais aussi altérer la nature même du travail et priver le sujet de tout ce qui avait du sens pour lui (Bobillier Chaumon, 2021), donnant naissance aux RPS digitaux. Toutefois, ces risques peuvent néanmoins dépendre du type de leadership. Du fait que certains facteurs peuvent être protecteurs tandis que d'autres seraient facilitateurs de l'émergence de cette situation à risque ou ambiguë (déstresse psychologique, burnout, désengagement vis-à-vis de son travail, le déséquilibre des domaines de la vie) (Brunet et al., 2015 ; Desrumaux et al., 2021; Newman et al., 2017; Zhou et al., 2020).

Notre modèle de thèse met en lien les styles de leadership qui sont d'importants prédicteurs de la santé psychologique au travail et des risques psychosociaux digitaux (Barber & Santuzzi, 2018 ; Bobillier Chaumon, 2021 ; Desrumaux et al., 2021 ; Dose et al., 2019 ; Ma et al., 2021 ; Wang et al., 2021 ; Zhou et al., 2020). Nous testons les effets du leadership servant, du LMX, du leadership tyrannique sur le job burnout, l'engagement au travail et la satisfaction de l'équilibre de vie professionnelle et vie privée. Enfin, au cœur de notre modèle, nous testons le rôle du harcèlement moral, de la télépression, du cyberharcèlement, et de la frustration des besoins psychologiques en tant que médiateurs.

Après avoir reçu un avis favorable du comité d'éthique et de recherche (CER) et recueilli des données, nous avons décidé de présenter l'une de nos recherches (étude 3), portant sur la satisfaction de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée (Ndong-Nguema et al., soumis). Cette étude suggère

que les styles de leadership bienveillants, tels que le leadership servant et le LMX, pourraient favoriser cet équilibre, même en présence du leadership tyrannique et des risques psychosociaux liés au numérique. Notre travail de thèse vise à examiner comment les divers styles de leadership peuvent engendrer des risques psychosociaux digitaux, et ces risques influenceront en tant que médiateurs la santé psychologique des salariés.

**État d'avancement de l'étude :** Le protocole a été validé par le CER de l'Université de Lille, en juin 2021. Par la suite nous avons débuté la collecte des données, l'analyse des données et nous continuons la collecte des données pour d'éventuelles publications. Ma thèse est dans la phase finale de rédaction des études.

**Question cruciale :** Aucune question.

---

### **Titre : Leadership collectif & Cognition sociale partagée**

**Auteur·rice :** Marie GAMBONNET

**Sous la direction de :** Laure GUILBERT et Célia BLANCHET

**Thème général ou domaine de la recherche :** Leadership collectif & Cognition sociale partagée.

Le projet de recherche s'inscrit dans le cadre d'une thèse CIFRE, réalisée au sein de l'entreprise Valrhona. Cette dernière souhaite développer l'adaptabilité de ses équipes et instaurer une structure plus souple centrée sur le collectif, générant performance, innovation et bien-être. Cette demande globale fait écho aux transformations qui ont marqué le XXI<sup>e</sup> siècle - telles que la mondialisation, les crises climatiques et économiques, les développements technologiques - et ont rendu le travail plus complexe (Mathieu et al., 2017). Dans ce contexte, les chercheurs soulignent l'intérêt de s'appuyer sur des processus de coordination implicite (i.e., informels) pour permettre aux équipes d'être adaptatives et efficaces en situation instable et/ou complexe (e.g., DeChurch & Mesmer-Magnus, 2010 ; Mathieu et al., 2017). Pour cela, deux leviers sont mis en avant dans la littérature : les formes collectives de leadership (e.g., Lungeanu et al., 2022) et la cognition sociale partagée (e.g., Cotard & Michinov, 2020).

D'une part, face à la complexification du travail, un seul leader ne peut posséder toutes les compétences et capacités pour mener l'équipe à travers les différentes situations qu'elle rencontrera (e.g., D'Innocenzo et al., 2016 ; Friedrich et al., 2009). C'est la naissance des formes collectives de leadership (e.g., leadership partagé, distribué, collaboratif) : les membres d'une équipe se partagent et se transfèrent le leadership en fonction de leurs expertises et des besoins du groupe à différents moments de la vie de l'équipe (e.g., Contractor et al., 2012 ; Friedrich et al., 2009). Ainsi, pour permettre aux organisations de développer une coordination implicite, il est essentiel de comprendre comment le leadership collectif se développe.

D'autre part, l'adaptabilité d'une équipe repose sur la capacité de ses membres à développer et utiliser des connaissances collectives (i.e., cognition sociale partagée ; e.g., Klein & Kozlowski, 2008). Le système de mémoire transactive – SMT (e.g., Blanchet & Michinov, 2017) – est un système partagé de connaissances sur la distribution des expertises dans le groupe (i.e., « qui sait quoi »). Les modèles mentaux partagés – MMP (e.g., Salas et al., 2005) – renvoient aux représentations communes

partagées par l'ensemble du groupe, par exemple de la tâche à effectuer. Ainsi, en possédant des connaissances partagées sur ce que chacun sait (i.e., SMT) et ce que le groupe sait en commun (i.e., MMP), les membres de l'équipe vont pouvoir se coordonner et faire face à l'imprévu sans avoir besoin de se concerter en amont (Michinov & Michinov, 2013).

L'objectif du projet de recherche est donc de comprendre la relation qu'entretiennent le leadership collectif et la cognition sociale partagée, et en quoi ils permettent de développer une coordination implicite au sein des équipes de travail. Nous avons débuté nos travaux par la réalisation d'une revue systématique à l'aide de la méthode PRISMA (*Preferred Reporting Items for Systemic reviews and Meta-Analyses*, Moher & al., 2009 ; Gedda, 2015), qui nous a permis d'identifier deux axes de recherche.

Premièrement, nos résultats mettent en lumière l'aspect dynamique (i.e., évolution dans le temps) et fonctionnel (i.e., répondre au mieux aux besoins du groupe) des formes collectives de leadership. À l'issue de notre revue, nous proposons donc une définition intégrative du leadership collectif ainsi qu'un modèle tridimensionnel (i.e., partage, transfert, ajustement). Le premier axe de recherche s'articule autour de la construction et la validation d'une échelle de mesure tridimensionnelle du leadership collectif (étude 1), et de l'exploration de ses antécédents et retombées (étude 2).

Deuxièmement, nous étudions dans l'axe 2 du programme la relation qu'entretiennent le leadership collectif et la cognition sociale partagée. En effet, les résultats de notre revue ne révèlent aucun consensus parmi les auteurs sur le sens de la relation causale entre le leadership collectif et, d'une part les MMP, d'autre part le SMT. Certains démontrent que les MMP et le SMT guident l'émergence des leaders les plus experts (e.g., Ali et al., 2021 ; Wellman et al., 2022). D'autres soutiennent que l'émergence de plusieurs leaders permet à l'équipe d'identifier les compétences de chacun et de renforcer leur compréhension commune des situations (e.g., He & Hu, 2021 ; Lungeanu et al., 2022). Nous soutenons donc l'hypothèse d'une relation bidirectionnelle entre ces concepts, que nous testerons au travers d'une étude longitudinale réalisée au sein de l'entreprise Valrhona (étude 3) avec l'outil que nous aurons construit et validé.

Enfin, le troisième axe de recherche consiste à répondre à la demande de l'entreprise Valrhona en coconstruisant et en implantant une intervention adaptée permettant de développer le leadership collectif et la cognition sociale partagée dans les équipes de travail. Ainsi, dans une étude appliquée, nous mesurerons les effets à court et moyen terme de notre intervention (étude 4). À l'issue de notre programme de recherche, nous serons en mesure de fournir un ensemble de préconisations aux organisations souhaitant développer la coordination implicite au sein de leurs équipes à des fins de performance – notamment adaptative –, d'innovation, et de bien-être.

**État d'avancement de l'étude :** Nous terminons actuellement la rédaction de notre revue systématique de la littérature en vue de la publier dans une revue à comité de lecture. Le premier semestre 2024 est consacré au premier axe de recherche. Nous venons de terminer un consensus d'experts *via* la méthode TRIAGE afin de valider qualitativement un pool d'items pour la construction de l'échelle tridimensionnelle du leadership collectif. En parallèle, à partir de nos recherches, nous finalisons le questionnaire relatif aux antécédents et conséquences du leadership collectif. Les recueils de données pour la validation quantitative de l'échelle (i.e., AFE, AFC) et l'exploration des antécédents et conséquences se dérouleront sur les prochains mois.



**Question cruciale :** Faut-il privilégier du longitudinal ou bien de l'expérimental pour déterminer le sens de la relation causale entre nos variables ?

---

**Titre :** Harcèlement moral, besoins psychologiques fondamentaux et déshumanisation organisationnelle : le rôle de l'incarnation organisationnelle

**Auteur·rice :** Jean-Félix HAMEL

**Sous la direction de :** Fabrizio SCRIMA

**Thème général ou domaine de la recherche :** déshumanisation organisationnelle, harcèlement moral au travail, relation employé-employeur, frustration des besoins psychologiques.

La *déshumanisation organisationnelle* (DO) désigne le sentiment qu'a un employé d'être considéré tel un instrument remplaçable et dénué de subjectivité par l'organisation qui l'emploie (Caesens et al., 2017). Ces dernières années, une littérature florissante a montré l'influence de ce construit sur le bien-être, la performance ou bien l'intention de quitter l'organisation des employés (Brison et al., 2022). Certains travaux ont établi que des variables interpersonnelles comme l'échange leader-membre (Stinglhamber et al., 2021) peuvent être considérées comme antécédents à la DO – autrement-dit, que les relations avec le supérieur hiérarchique déterminent la perception qu'ont les employés de leur relation avec l'organisation. Toutefois, ces études restent circonscrites à la relation supérieur-subordonné ; ainsi, elles ne permettent pas d'explorer la proposition d'après laquelle les formes interpersonnelles de mauvais traitement provenant d'autres sources (e.g., collègues) pourraient également causer la DO (Caesens et al., 2019). Or, des recherches soulignent que la mesure avec laquelle les comportements au travail sont attribués à l'organisation dépend de l'*incarnation organisationnelle* des individus qui les effectuent (i.e., leur identification à l'organisation) (Eisenberger et al., 2010). Afin d'investiguer ces possibilités, nous devons mobiliser une forme de mauvais traitement interpersonnel pouvant aussi bien être perpétrée par les collègues que par le supérieur hiérarchique. Ainsi, nous avons décidé de mener une série d'études centrée sur la relation entre le *harcèlement moral au travail* (HMT) et la DO. Ce construit désigne les situations au sein desquelles un employé est fréquemment et durablement soumis à des comportements négatifs délibérés de la part d'un ou plusieurs agresseurs en milieu de travail (Nielsen & Einarsen, 2018). Aussi, des écrits récents suggèrent que la frustration des besoins psychologiques fondamentaux d'après la théorie de l'autodétermination (Ryan & Deci, 2000) serait un mécanisme expliquant à la fois certaines conséquences du HMT (Goodboy et al., 2020) et l'émergence de la DO (Demoulin et al., 2021). Au regard de ces éléments, notre problématique est double : (1) tester la relation HMT-DO ainsi qu'un potentiel mécanisme sous-jacent (i.e., frustration des besoins psychologiques fondamentaux) et (2) interroger le rôle modérateur de l'incarnation organisationnelle dans ce processus.

Dans ce cadre, une première étude transversale a été menée auprès d'un échantillon de travailleurs français tout-venants grâce à une enquête en ligne ( $N = 301$ , 65% de femmes). Elle visait à étudier la relation HMT-DO et le rôle médiateur de la frustration des besoins psychologiques en distinguant une source incarnant typiquement l'organisation (i.e., supérieur hiérarchique) d'une source qui ne l'incarne

pas nécessairement (i.e., collègues). Premièrement, les résultats indiquent que le HMT est positivement lié à la DO, qu'il soit perpétré par les collègues ( $\beta = .40, p < .001$ ) ou le supérieur hiérarchique ( $\beta = .45, p < .001$ ). Lorsque le HMT provient du supérieur hiérarchique, l'effet est partiellement médiatisé par la frustration du besoin d'autonomie. C'est également le cas lorsqu'il est perpétré par les collègues, à ceci près que la frustration du besoin d'appartenance atténue également l'effet direct. Prometteurs, ces résultats suggèrent une spécificité du mécanisme liant HMT et DO en fonction de la source du mauvais traitement. Toutefois, une étude complémentaire est nécessaire afin d'investiguer plus directement le rôle modérateur de l'incarnation organisationnelle des agresseurs dans ce processus. Cette série d'étude a plusieurs implications. D'abord, elle fournit des preuves empiriques quant aux mécanismes psychologiques impliqués dans l'émergence de la DO comme des conséquences du HMT. D'un point de vue théorique, ce travail explore la proposition d'après laquelle toutes les relations interpersonnelles en milieu de travail ont le potentiel d'endommager la relation employé-employeur. D'un point de vue pratique, il souligne l'importance du maintien de relations interpersonnelles saines (y compris en dehors de la dyade supérieur-subordonné) à une époque où la rétention des employés est un enjeu majeur pour les organisations.

**État d'avancement de l'étude** : première étude terminée, nécessité de mener une étude complémentaire permettant de tester les hypothèses de manière plus robuste.

**Question cruciale** : Quelles sont les limites méthodologiques et théoriques auxquelles la seconde étude devra répondre, et comment y répondre de manière à apporter une contribution robuste à la littérature ?

---

## **Titre : Biais de clivage inter catégoriel dans une proposition d'entretien d'embauche et son explication par des participants tout-venant**

**Auteur·rice** : Alan HASSELBERGER

**Sous la direction de** : Marie-France AGNOLETTI

**Thème général ou domaine de la recherche** : La thèse porte sur les marqueurs langagiers en tant qu'ils rendent compte de processus psychosociaux (catégorisation, biais pro-endocatégorie, stéréotypes) et d'une forme moderne de discrimination en contexte de (non-)recrutement. Nous nous intéressons aux personnes LGBTQIA+.

17% des LGBT+ estiment avoir été défavorisés au cours d'un recrutement (ifop & autre cercle, 2022). Ce traitement repose sur des stéréotypes (Manzi, 2019) et un biais pro-endocatégorie (Greenwald & Pettigrew, 2014). Sous l'influence des normes et de la désirabilité sociale, ces derniers ne peuvent plus être exprimés ouvertement, mais ils le sont par l'intermédiaire de marqueurs langagiers. La littérature a montré que les stéréotypes apparaissent à travers l'usage d'adjectifs (traits positifs de l'endo et négatifs de l'exo catégorie), d'énumérations (Van Dijk, 1984 ; Wigboldus et al., 2000), et du marqueur de nuance « mais » dans les phrases (Quasthoff, 1973). Le biais pro-endocatégorie, quant à lui, est exprimé par un usage plus important de marqueurs de nuance pour l'exo que pour l'endo catégorie (N'dobo, 2008). Les structures clivées (Tilmant & Hupet, 1990) qui rendent compte d'un discours de vérité (Castel et al., 1999 ; Van Dijk, 2000) en sont un exemple que nous proposons d'étudier.

Cette étude vise à montrer que des répondants tout-venant favorisent le membre de l'endo vs. exocatégorie dans la manière d'exprimer les propositions d'entretien, les explications qui en sont données et la description des atouts vs. faiblesses des candidats. Nous nous attendons à ce que ce biais de favoritisme du candidat de l'endocatégorie se manifeste à travers l'emploi différencié des structures clivées, des marqueurs de nuance et d'énumération.

193 répondants binaires tout-venant ont répondu à une enquête (pré-testée). On leur présentait le scénario d'un sourcing pour un poste d'employé polyvalent, impliquant un candidat binaire (endo) et un non-binaire (exocatégorie). Le CV des candidats indiquait des compétences et expériences similaires. L'identité de genre était manipulée par la mention d'une activité de bénévole (association pour les non-binaires vs. réfugiés ukrainiens) et des pronoms utilisés (iel vs. il) par les candidats. Le candidat binaire était un homme plutôt qu'une femme pour éviter un effet d'interaction identité de genre x genre. Nous avons demandé aux répondants de sélectionner un candidat pour l'entretien (1 phrase), d'expliquer leur choix (5 phrases) et de décrire les faiblesses (3 phrases) et atouts (3 phrases) des candidats, par écrit.

Un double codage a été conduit pour l'étude des structures clivées ( $\kappa = 0,96$  (IC à 95 %, 0,93 à 1,00),  $p < 0,05$ ). Quelles que soient les réponses, il n'apparaît pas de différence dans le nombre d'occurrences des phrases clivées selon que le candidat est de l'endo vs exocatégorie. Une analyse plus approfondie (Tropes V8.5 et R V4.1.0) montre que les marqueurs se répartissent différemment quand les propositions d'entretien sont introduites par une phrase clivée (« c'est X que je sélectionne ») plutôt que non-clivée (« je sélectionne X »). Il apparaît une surreprésentation des marqueurs d'énumération dans les explications données, quand il s'agit du candidat de l'endocatégorie et des marqueurs de nuance pour celles du candidat de l'exocatégorie ( $\chi^2(1, 156) = 3,86$ ,  $V = 0,16$ ,  $p < 0,05$ ). Les marqueurs d'énumération sont surreprésentés pour la description des atouts du candidat de l'endocatégorie, et ceux de nuance le sont pour celle du candidat de l'exocatégorie ( $\chi^2(1,66) = 8,63$ ,  $V = 0,36$ ,  $p < 0,004$ ). L'inverse est observé pour la description des faiblesses ( $\chi^2(1,58) = 10,17$ ,  $V = 0,42$ ,  $p < 0,002$ ).

Ces résultats tendent à montrer que les stéréotypes et le biais pro-endocatégorie sont exprimés de manière indirecte par l'emploi de certains marqueurs. L'usage des marqueurs d'énumération et de nuance, dans les explications des propositions d'entretien données par une phrase clivée, n'est pas neutre et semble privilégier le candidat de l'endo plutôt que celui de l'exocatégorie. Ainsi, et contrairement aux travaux présentés, cette recherche met en évidence que la simple modalité d'expression des propositions d'entretien n'est pas neutre. Elle rend compte d'un biais de clivage dans les explications données. C'est au regard de ce biais et de la nécessité d'être attentif à la manière dont les recruteurs expriment une proposition d'entretien, que nous discuterons les résultats.

**État d'avancement de l'étude** : étape finale.

**Question cruciale** : Comment améliorer le design expérimental ? Existe-t-il d'autres traitements statistiques appropriés pour l'analyse de ces données qualitatives ? Comment manipuler l'identité de genre autrement que dans les CVs pour étudier la discrimination au recrutement ?

**Titre : Étude d'un modèle explicatif de la santé au travail chez les avocats : méthode mixte explicative**

**Auteur-riche :** Marion NICKUM

**Sous la direction de :** Pascale DESRUMAUX et Nathalie PRZYGODZKI-LIONET

**Thème général ou domaine de la recherche :** Étude des conditions de travail et de la santé psychologique au travail chez les professionnels judiciaires.

Le domaine de la Justice est un champ de travail complexe. Ces nombreuses particularités entraînent de multiples conséquences délétères sur la santé psychologique au travail chez les praticiens du droit, particulièrement chez les avocats (Cadieux et al., 2019; Morineau, 2020). Toutefois, malgré l'importance sociétale de ces métiers et d'importants risques professionnels, la question de la santé psychologique au travail des métiers judiciaires reste peu étudiée, particulièrement en France. La santé psychologique au travail est conçue selon le modèle prévisionnel exhaustif de la santé psychologique au travail (Boudrias et al., 2014 ; Desrumaux et al., 2015), comme un concept bidimensionnel présentant un pôle positif (bien-être psychologique au travail) et un pôle négatif (détresse psychologique au travail). Pour la dimension négative, les avocats étant à haut risque d'épuisement professionnel (Tsai et al., 2009), nous nous intéresserons à la question du burnout. L'objectif du travail de thèse est d'étudier les conditions d'exercice de la profession d'avocat, pour identifier plusieurs facteurs de risques et de protection de leur santé psychologique au travail.

Pour la première étude de thèse, une approche de méthode mixte séquentielle explicative a été choisie (Creswell & Creswell, 2018). Cette approche a pour objectif principal d'interpréter et d'expliquer de façon détaillée des résultats quantitatifs grâce à des données qualitatives. Cette approche a été choisie car la base théorique de l'étude est très solide, avec un modèle hypothétique à tester et des échelles validées au préalable dans la littérature scientifique. La première étape est donc un questionnaire, construit avec des échelles validées mesurant les différentes variables choisies au préalable. Le choix de ces variables a été appuyé sur la littérature scientifique, sur des observations empiriques lors d'échanges avec des professionnels sur le terrain et par une étude préliminaire à la thèse (Nickum & Desrumaux, 2022).

Tout d'abord, les exigences ou demandes du travail sont d'importants prédicteurs du stress et de la santé psychologique au travail, en général (Desrumaux & al., 2022) et dans le milieu judiciaire (Koltai et al., 2018). Les effets des demandes psychologiques seront étudiés car, en s'appuyant sur la littérature scientifique chez les avocats, la charge de travail influence positivement le burnout (Cadieux et al., 2019; Hopkins & Gardner, 2012), la dépression et l'anxiété (Chan et al., 2014). De plus, notre étude préliminaire (Nickum & Desrumaux, 2022) montre en particulier un lien entre demandes psychologiques et burnout chez les avocats français. La surcharge informationnelle a également été sélectionnée car, au vu du développement important de l'utilisation des technologies ces dernières années dans le domaine judiciaire et d'une réelle numérisation de la Justice (Godfrey, 2019), il a semblé pertinent de questionner l'effet des technologies de l'information et de la communication (TIC) sur la santé psychologique au travail des avocats. Les conflits éthiques seront également étudiés car la question éthique se retrouve dans la Justice. Selon la littérature, chez les avocats, la cohérence entre

les valeurs individuelles et celles du travail diminuerait la détresse psychologique au travail, le burnout et augmenterait le bien-être psychologique au travail (Cadieux et al., 2019; Hopkins & Gardner, 2012; Kammeyer-Mueller et al., 2010; Ramos, 2012). La dernière exigence étudiée est l'isolement professionnel car la profession d'avocat est fondamentalement libérale, solitaire et individuelle, même lorsqu'ils travaillent en collaboration, ce qui peut entraîner un sentiment d'isolement (Gladu-Martin, 2016).

Toutefois, le travail peut être équilibré par des ressources, qui protègent la santé psychologique au travail. Dans ce travail, quatre formes de ressources professionnelles chez les avocats ont été sélectionnées. La latitude décisionnelle a été choisie car elle est apparue comme un facteur de protection du burnout dans notre étude précédente (Nickum & Desrumaux, 2022) et de la santé psychologique au travail dans la littérature chez les avocats (Brough & Boase, 2019; Chan et al., 2014). Au niveau psychosocial, nous avons mis en évidence que le soutien social des collègues ou de la hiérarchie est difficile à appliquer au métier d'avocat, du fait de son caractère indépendant. La décision a donc été prise de sélectionner la variable des relations interprofessionnelles, entre confrères et avec les magistrats. En effet, il est apparu que les conflits avec les juges seraient des facteurs de risque de la santé au travail des avocats (Gladu-Martin, 2016). Ensuite, les différents modèles explicatifs de la santé psychologique au travail ont postulé l'existence de ressources personnelles (Bakker & Demerouti, 2007 ; Boudrias et al., 2014). Ainsi, la résilience, une capacité interne permettant de se dépasser et se développer malgré un événement stressant et difficile, sera étudiée (Cylrunik, 2001). Les avocats travaillent dans un milieu avec des stressseurs très importants et peuvent être au contact de parcours de vie difficiles de leurs clients, ou exposés eux-mêmes à de l'agressivité (Levin et al., 2012 ; Yetter & Swenson, 2020). Enfin, il a semblé important de compléter le modèle avec une variable hors travail, avec la satisfaction de l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle. Des auteurs ont rapporté des difficultés à trouver un équilibre entre le travail et la vie privée chez certains professionnels judiciaires. Dans ces professions, il est apparu que la progression de carrière pouvait être obtenue au détriment de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée (Chan et al., 2014)

Enfin, il a semblé essentiel d'intégrer le niveau d'engagement au travail comme médiateur entre les exigences, les ressources, et la santé psychologique au travail. Nous prendrons en compte l'engagement au travail, comme un processus psychologique protecteur de la santé psychologique au travail chez les avocats (Nickum & Desrumaux, 2022), et le surengagement, considéré comme un engagement excessif dans le travail, presque un précurseur à l'addiction au travail (Jodoin, 2000). Ces hypothèses de médiation ont été préalablement testées dans notre étude préliminaire. Il est apparu que les demandes psychologiques étaient liées positivement au surengagement qui, à son tour, avait un lien positif avec le burnout. Au contraire, la latitude décisionnelle pouvait, d'un côté, tendre à diminuer ce risque de surengagement et, de l'autre, augmenter le niveau d'engagement, une variable protectrice car liée négativement avec le burnout (Nickum & Desrumaux, 2022).

Le choix des échelles pour mesurer ces variables a été réalisé en plusieurs temps. En premier lieu, une revue de la littérature pour identifier plusieurs échelles pour chaque variable a été réalisée. Si possible, les échelles sélectionnées étaient déjà validées en français. Ensuite, en équipe de recherche, nous avons choisi les échelles qui semblaient les plus pertinentes sur la base de la théorie, sur le nombre d'items ou qui avaient déjà été validées chez les avocats. Par exemple, les échelles suivantes avaient déjà été validées chez les avocats : demandes psychologiques, latitude décisionnelle, engagement,

surengagement (Nickum & Desrumaux, 2022), surcharge informationnelle (Cadieux et al., 2020), conflits éthiques (Kammeyer-Mueller et al., 2012 ; Robert & Favaro, 2013) et relations interprofessionnelles (Cadieux et al., 2019). Pour les autres variables, l'isolement professionnel est mesuré avec la R-UCLA (Lee & Cagle, 2017) car nous nous sommes appuyés sur l'idée que l'isolement professionnel pouvait correspondre à une forme de sentiment de solitude. Ensuite, la satisfaction de l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle est mesurée par l'échelle de Syrek et al. (2013) car il s'agit d'un concept plus holistique, qui s'intéresse aux perceptions globales sur la répartition des ressources entre les domaines de vie. Enfin, l'échelle de bien-être psychologique au travail de Dagenais-Desmarais et Savoie (2012) a été sélectionnée sur la base du modèle explicatif exhaustif de la santé psychologique au travail (Boudrias et al., 2014), et l'échelle classique du MBI de de Maslach et Jackson (1986) a été choisie pour mesurer le burnout.

La deuxième étape de la méthode mixte explicative consiste en des entretiens semi-directifs. A la suite de l'analyse des résultats quantitatifs, les questionnements qui ressortiront permettront de construire la grille des entretiens pour l'enquête qualitative. Ces questions pourront porter sur des extrêmes observés, des résultats significatifs ou non, et des éléments sociodémographiques par exemple (Creswell & Creswell, 2018). Cette deuxième étude aura pour objectif l'explication détaillée de certains résultats quantitatifs et le développement des concepts étudiés.

**État d'avancement de l'étude :** Le protocole a été validé par le comité d'éthique et de recherche de l'Université de Lille, en décembre 2022. Par la suite, entre février et mars 2023, plusieurs prétests ont été réalisés. Depuis mai 2023, le questionnaire est en ligne et les passations sont en cours. La fin des passations est prévue pour mai 2024, suivie par l'analyse des résultats du questionnaire et l'élaboration du guide d'entretien en juin/juillet 2024.

Les données quantitatives issues des questionnaires seront traitées avec le logiciel AMOS. Des modélisations par équations structurelles (SEM) seront réalisées, qui permettront d'avoir une analyse fine des relations entre les variables (latentes et observées). Les analyses avec des SEM nécessitent des grands échantillons mais le nombre de participants précis à prévoir dépend de plusieurs éléments initiaux, notamment la taille d'effet souhaitée, la puissance souhaitée et le nombre de variables latentes et observées. En s'appuyant sur l'application *A-priori* pour déterminer la taille de l'échantillon minimum nécessaire pour une recherche avec des SEM (Soper, 2020), l'échantillon minimum recommandé est de 256 participants. Sur la base de manuels et articles sur le sujet (Kline, 2011 ; Wolf et al., 2013), il apparaît que les modèles complexes avec de nombreux paramètres ont besoin de plus de participants. De plus, ne connaissant pas encore les formes des distributions de nos variables, il semble pertinent de prévoir un minimum de 260 participants.

**Question cruciale :** Nous nous questionnons sur notre procédure de traitement des données de l'étude mixte séquentielle explicative, notamment sur la « connexion » des données quantitatives recueillies actuellement et des futures données qualitatives.

## **Titre : La crise du système de santé français : quels leviers face à l'intention de quitter des médicaux et paramédicaux ? Une approche centrée sur le sens du travail et ses bénéfices**

**Auteur-riche :** Gwénaëlle QUEMENER

**Sous la direction de :** Sabine DE BOSSCHER

**Thème général ou domaine de la recherche :** Psychologie du travail – Sens du travail.

**Résumé :** Le secteur de la santé en France est en pleine mutation, façonné par des réformes structurelles, des avancées technologiques, des évolutions démographiques (Algava & Blanpain, 2021; Becuwe & Thébaut, 2020) et les répercussions de la pandémie de COVID-19. Ces changements ont un impact significatif sur les conditions de travail et sur la santé de ces personnels (Beatriz et al., 2021; Parent, 2022, 2023). Les conditions de travail initialement difficiles (Pisarik, 2021) auxquelles s'est ajouté la pandémie ont eu pour effet d'augmenter la prévalence de dépression et d'anxiété du personnel hospitalier (Parent, 2023). Par ailleurs, la crise sanitaire a eu pour conséquence l'augmentation du nombre de soignant ayant l'intention de quitter leur emploi comme le souligne l'OMS :

« Lors de la première vague de la pandémie, en mars 2020, les absences de travailleurs de la santé ont augmenté de 62 % et des problèmes de santé mentale ont été signalés dans presque tous les pays de la Région. Dans certains pays, plus de 80 % du personnel infirmier a signalé l'une ou l'autre forme de détresse psychologique causée par la pandémie. L'OMS/Europe a reçu des informations selon lesquelles pas moins de 9 membres du personnel infirmier sur 10 déclaraient leur intention de quitter leur emploi. » (OMS, 2022).

Parmi les réformes majeures du système de santé français, on retrouve la Tarification à l'activité (T2A), la loi Hôpital, Patients, Santé, Territoires (HPST) de 2009 et la création des groupements hospitaliers de territoire (GHT), mises en place dans le but améliorer la gestion des hôpitaux, la qualité des soins et l'efficacité des ressources (Haliday & Naudin, 2019). La T2A a transformé le financement des hôpitaux en se basant sur l'activité médicale, tandis que la loi HPST a créé les agences régionales de santé (ARS) pour superviser la gestion des établissements de santé locaux (Baraton et al., 2022). Les avancées technologiques, telles que la télémédecine et les applications de santé mobiles, ont redéfini la prestation des soins de santé en France (Becuwe & Thébaut, 2020). De plus, l'INSEE (Algava & Blanpain, 2021) projette un vieillissement de la population française, ce qui exerce une pression supplémentaire sur les professionnels de la santé. Les maladies chroniques, touchant particulièrement les populations économiquement vulnérables, ajoutent une charge de travail considérable (Allain & Costemalle, 2022). En outre, l'augmentation de la diversité culturelle due à l'immigration crée des défis en matière de soins de santé. L'intention de quitter son poste est un phénomène multifactoriel, influencé par les conditions de travail, le sens du travail, l'autonomie, la charge de travail, l'engagement, la satisfaction au travail et le soutien social (Aiken et al., 2001; Maslach & Jackson, 1986; Morin & Forest, 2007; Newman & Lawler, 2009; Quéméner et al., 2023).

Cette étude a pour objectif de comprendre plus en profondeur le sens du travail des professionnels de la santé en France et la relation entretenue entre ce dernier la satisfaction du travail et l'intention de quitter leur emploi dans le contexte actuel.

Le sens du travail sera abordé sous deux angles complémentaires : d'une part, le sens du travail comme étant le résultat de la cohérence entre les caractéristiques recherchées dans le travail et les

caractéristiques perçues par le travailleur (Morin & Forest, 2007) et, d'autre part, le sens du travail comme pouvant se définir « à travers la perception qu'a l'individu à la fois de son travail et de son rapport à celui-ci. » dans un processus s'inscrivant dans des référentiels de temps que sont le passé, le présent et le futur.

La satisfaction au travail, concept fondamental en psychologie organisationnelle, se réfère à l'évaluation globale qu'un individu fait de son travail, englobant divers aspects tels que les tâches accomplies, les relations interpersonnelles, le salaire, les opportunités de développement et l'environnement de travail. Définie par Locke (1976) comme un état émotionnel positif résultant de l'évaluation du travail ou des expériences d'une personne, la satisfaction au travail reflète la perception subjective de l'individu quant à la correspondance entre ses attentes et la réalité de son travail. Cette perception peut être décomposée en plusieurs dimensions. Castel (2016) propose une décomposition en trois dimensions : cognitive, affective et conative. La dimension cognitive concerne les jugements sur le travail en fonction des efforts fournis, des objectifs, des désirs et des opportunités disponibles. La dimension affective se rapporte à l'évaluation du travail en termes d'affects positifs ou négatifs. Enfin, la dimension conative englobe à la fois les aspects cognitifs et affectifs, poussant l'individu à agir. Les déterminants de la satisfaction au travail sont également étudiés. Davoine (2006) identifie des déterminants "personnels" liés au travailleur, tels que l'âge, le sexe, les valeurs, la personnalité et la santé. Parallèlement, des déterminants environnementaux liés à l'entreprise, tels que l'ancienneté, le type de contrat et le sentiment d'équité, sont également soulignés (Griffeth et al., 2000; Locke, 1976). Il convient de noter que la satisfaction au travail est étroitement liée à l'intention de quitter l'emploi. De nombreuses études, telles que celle menée par Steel & Lounsbury (2009) et Quémener et al. (2023) ont démontré que des niveaux réduits de satisfaction au travail sont souvent associés à une intention accrue de quitter l'emploi. Ainsi, la compréhension et l'amélioration de la satisfaction au travail revêtent une importance capitale pour atténuer le *turnover* et favoriser le bien-être des travailleurs.

**Objectifs :** (1) Identifier les éléments porteurs de sens du travail spécifiques aux professionnels médicaux et paramédicaux. (2) Créer un questionnaire de sens du travail, intégrant la question du processus de création de sens (Arnoux-Nicolas, 2019) et d'évaluation du sens du travail (à l'instar du travail Morin & Cherré, 1999) s'adressant spécifiquement à cette population. (3) Identifier les dimensions du sens qui influencent de façon significative la satisfaction au travail et l'intention de quitter des professionnels de la santé en France. (4) Identifier les leviers possibles afin d'améliorer les conditions de travail de ces professionnels et lutter contre la pénurie constatée dans ce secteur.

L'originalité de cette recherche repose sur ces objectifs visant à comprendre et à proposer des pistes de réflexions afin de répondre aux difficultés rencontrées par ces personnels de la santé. Le concept de sens du travail est large et polysémique (Bruyère & Lizé, 2020). Ce travail vise à rendre compte des dimensions du sens de façon appropriée et spécifique à ce secteur particulier qu'est le secteur de la santé. Il s'agit donc ici d'un travail d'utilité publique. La nouveauté réside par ailleurs dans la création d'un questionnaire qui se veut parlant pour cette population et qui intègre deux approches du sens du travail qui se trouvent être complémentaires. Reprenant à la fois les concepts et dimensions issus de la littérature et en y intégrant des éléments spécifiques à cette population somme toute particulière.

#### **Hypothèses :**

- (1) Nous faisons l'hypothèse que le *care* ou soin relationnel au patient (prendre le temps d'échanger avec le patient...) et le *cure* (soins techniques visant à traiter le patient sur le plan somatique) sont deux dimensions à incorporer au concept de sens du travail pour ce secteur



professionnel. Par ailleurs, nous nous attendons à ce que le *care* (soin relationnel au patient) soit une dimension indispensable à la création ou au maintien de la perception d'un travail qui fait sens.

- (2) En adéquation avec la littérature sur les conditions de travail des professionnels de santé, nous nous attendons à retrouver dans le discours de ces professionnels : des problématiques d'équilibre vie professionnelle-vie personnelle, de pénurie de personnel, d'absentéisme croissant (FHF, 2020), de gestion de cet absentéisme par les managers (Brami et al., 2014; Commeiras & Achmet, 2021). Par ailleurs, nous nous attendons à retrouver la question de l'intensification du travail (Bègue et al., 2019; Coutrot & Davie, 2014) de manque de reconnaissance sociale (Daloz et al., 2008), et enfin, de problématiques budgétaires notamment du fait de la rationalisation des dépenses (Giraud, 2020).
- (3) Nous faisons l'hypothèse que le fait de travailler dans ces conditions dégradées et sans y trouver de sens à un impact négatif sur la santé mentale de ces professionnels (Aboa-Éboulé et al., 2011; Guédon & Bernaud, 2015; Steger & al., 2012; Tims & Bakker, 2010)

### Méthodologie :

- 1) Pré-enquête : Menée auprès de psychologues du personnel des services de santé au travail *via* des entretiens semi-directifs afin de recueillir leur analyse sur la situation des professionnels médicaux et paramédicaux ainsi qu'à la pertinence de la question du sens du travail.
- 2) Création d'un questionnaire de sens du travail adapté aux professionnels de santé : *via* une méthodologie à devis mixte séquentiel exploratoire (Creswell & Plano Clark, 2017; Plano Clark & Ivankova, 2016) :

c. Le dispositif séquentiel Qual → Quan

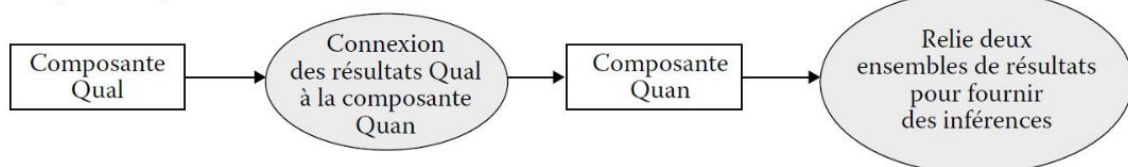


Figure 1.1- Un exemple de typologie de dispositif de méthodes mixtes (tiré de Plano Clark et al., 2020)

- Etude 1 : qualitative *via* entretiens semi-directifs auprès des professionnels du secteur.

Considérations éthiques dans le cadre des entretiens individuels : Lors de la conception et de la réalisation des entretiens semi-directifs portant sur la question du sens du travail auprès de médecins, infirmiers, aides-soignants et ergothérapeutes volontaires pour participer, plusieurs considérations éthiques ont été rigoureusement prises en compte pour garantir le respect des droits et du bien-être des participants. Tout d'abord, le consentement éclairé des participants a été obtenu de manière préalable et explicite, en leur fournissant des informations claires sur le but de l'étude, les procédures d'entretien, ainsi que sur la confidentialité et l'utilisation des données. La confidentialité et l'anonymat des participants ont été rigoureusement préservés, en assurant que les données recueillies ne puissent pas être reliées à une personne spécifique et en garantissant que seules les personnes autorisées aient accès à ces informations. De plus, tout au long des entretiens, la dignité et l'autonomie des participants ont été respectées, en évitant les questions intrusives ou offensantes et en permettant aux participants de se retirer de l'étude à tout moment sans conséquences négatives. Une attention particulière aux besoins spécifiques des participants fragilisés a été accordée, en veillant notamment

à créer un environnement d'entretien sécurisant. De façon systématique, le chercheur leur a fourni des numéros pour des soutiens psychologiques et des adresses de spécialistes, leur permettant ainsi d'accéder à un soutien supplémentaire en cas de besoin. En outre, les participants ont été informés qu'ils auront un retour sur l'analyse de ces entretiens avec la possibilité de s'exprimer dessus, garantissant ainsi une transparence et une collaboration continues entre les chercheurs et les participants. Enfin, il a été veillé à ne pas causer de préjudice aux participants, en évitant les questions susceptibles de déclencher des émotions négatives ou des traumatismes, et en offrant un soutien approprié en cas de besoin. Par ailleurs, la durée des entretiens a été prolongée pour la majorité au-delà du temps prévu (fixé à une heure et demie), afin de permettre à chaque participant d'aborder les questions à son rythme. Cette approche flexible visait à favoriser une expression libre et approfondie des expériences et des points de vue des participants.

- Etude 2 : création et validation du questionnaire issus de l'étude 1.

3) Etude des liens entre le sens du travail, la satisfaction au travail et l'intention de quitter.

Dans un dernier temps, après validation psychométrique du questionnaire une étude quantitative sera réalisée afin d'étudier les liens entretenus entre le sens du travail, la satisfaction au travail, la santé mentale et l'intention de quitter auprès des professionnels médicaux et paramédicaux. Pour évaluer la satisfaction au travail et l'intention de quitter nous reprendrons les items issus de : Roussel et al. (1996) pour évaluer la satisfaction au travail et de Karasek et al. (1981) et de Malola et al. (2016) pour mesurer leur intention de quitter.

**État d'avancement de l'étude :** En cours d'analyse des entretiens.

**Question cruciale :** Aide sur le choix de procédures d'intégrations des données (connexion ou fusion) et l'interprétation et la présentation des résultats de la recherche sur la base de la méthodologie mixte (approche par étape ou par tissage ou les deux).

---

**Titre :** Analyse comparée de la perception des risques de contamination par le VIH et des comportements d'autoprotection d'étudiants français et burkinabè

**Auteur·rice :** Gérard KOLOGO

**Sous la direction de :** Dongo Rémi KOUABENAN

**Thème général ou domaine de la recherche :** Perception des risques de contamination par le VIH/SIDA et comportements d'autoprotection : étude comparative auprès d'étudiants français et burkinabè.

La contamination par le VIH impose aux individus contaminés des difficultés d'accès à l'emploi, des réajustements de leur vie professionnelle, affective et sexuelle. Entre autres difficultés pour ces individus, étudier ou travailler nécessite de concilier temps de travail et de soins médicaux, et de faire face à la stigmatisation (OIT, 2021). Cependant, on constate de plus en plus un relâchement des attitudes de prévention, accompagné d'une prise de risques accrue chez les étudiants (Pastor & Rojas-Murcia, 2019). En effet, dans les sociétés dites « individualistes » et « collectivistes », l'utilisation irrégulière des préservatifs lors des rapports sexuels à risque ou la faible fréquence de réalisation des tests de dépistage du VIH sont les comportements de prise de risque les plus rapportés dans les

recherches réalisées auprès d'étudiants (Grémy & Beltzer, 2004 ; Ouédraogo & al., 2016). Comment expliquer cette recrudescence des comportements de prise de risque des étudiants qui vont bientôt intégrer le « monde » du travail ? Comprendre la perception que les étudiants ont des risques du VIH/SIDA nous semble une piste importante à investiguer pour prévenir les risques. Dans cette perspective, nous voulons comprendre d'une part, comment les étudiants français et burkinabè issus de milieux culturels différents perçoivent les risques du VIH/SIDA et d'autre part, l'effet de la perception de ces risques sur l'adoption de comportements d'autoprotection. En effet, Kouabenan (2006) montre que les individus peuvent avoir des perceptions différentes du même risque car des facteurs psychosociologiques (e.g., culture, genre, âge) influent sur la perception du risque. Dans la même veine, de nombreux travaux relient la perception du risque aux phénomènes identifiables dans les processus de socialisation tels que les valeurs culturelles ou les croyances (Dobson, 2008 ; Wakker, 2004). Par exemple, dans une étude menée auprès de 150 000 individus dans 142 pays, Wu et al. (2022) observent que les individus vivant dans les sociétés individualistes perçoivent les risques comme moins élevés que ceux vivant dans les sociétés collectivistes. Pourtant, le modèle culturel de Hofstede (1980) laisse entrevoir que les individus issus des sociétés individualistes perçoivent les risques comme plus élevés que les individus issus des sociétés collectivistes. En effet, pour Hofstede (2010), la contrôlabilité perçue du risque est plus élevée dans les sociétés individualistes que dans les sociétés collectivistes. Dans cette optique, nous supposons que les étudiants français (culture individualiste) auront une perception des risques de contamination au VIH plus élevée que les étudiants burkinabè (culture collectiviste) (H1). Par ailleurs, plusieurs auteurs (Bruine de Bruin & Bennett, 2020 ; Zizza & al., 2021) montrent que les individus qui perçoivent les risques comme plus élevés tendent à adopter des comportements d'autoprotection que ceux qui perçoivent les risques comme moins élevés. Par exemple, Heeren et al. (2007) observent sur 411 individus que les étudiants américains (culture individualiste) ont plus tendance à adopter des comportements d'autoprotection face aux risques du VIH/SIDA que les étudiants sud-africains (culture collectiviste). Nous postulons donc que les étudiants français adopteront plus de comportements d'autoprotection, comparés aux étudiants burkinabè (H2). De surcroît, plusieurs auteurs (Finucane et al., 2000 ; Hogarth et al., 2007) indiquent que l'effet de la perception du risque sur l'adoption de comportements d'autoprotection peut être modulé par le genre. A titre d'illustration, Kim et al. (2016), observent auprès d'une population issue de 6 pays que l'effet de la perception du risque sur l'adoption de comportements de protection est plus fort pour les femmes que pour les hommes. Partant de ces résultats, nous supposons que l'effet de la perception des risques liés au VIH/SIDA sur l'adoption de comportements d'autoprotection sera plus élevé pour les étudiantes françaises et burkinabè (femmes) que pour les étudiants français et burkinabè (hommes) (H3). La présente étude porte sur un échantillon de 682 étudiants français et 1108 étudiants burkinabè. Elle se réalise au moyen d'un questionnaire composé de deux échelles de mesure de type Likert (perception des risques du VIH et comportements d'autoprotection) et de questions relatives aux caractéristiques sociodémographiques (e.g., nationalité, genre, âge). Les deux échelles de mesure sont construites sur la base des travaux de Vallières et al. (2014) et de notre étude exploratoire préalablement réalisée.

Après avoir réalisé le test d'invariance des échelles de mesure, nous procédons à la vérification des hypothèses. L'analyse des résultats de la présente étude sont en cours. Nous présentons puis discutons des résultats lors du colloque. Les résultats de cette étude fournissent des informations utiles pour prévenir le VIH/SIDA auprès d'étudiants français et d'étudiants burkinabè pouvant occuper bientôt des postes dans des entreprises et organisations publiques ou privées.

**État d'avancement de l'étude** : La réalisation de notre thèse est dans sa phase finale.

**Question cruciale** : Nous avons réalisé des analyses factorielles exploratoires (AFE) et confirmatoires (AFC) en trois phases : AFE et l'AFC avec uniquement l'échantillon français, puis avec l'échantillon burkinabè, et avec l'échantillon global (échantillon français + échantillon burkinabè). Les échelles de mesure issues des analyses avec l'échantillon global ont été retenues car elles ont des indices d'ajustement satisfaisants. Notre question est la suivante : cette méthode utilisée pour valider les échelles de mesure est-elle pertinente ?

---

**Titre : Rôle des expériences de récupération et de l'articulation entre domaines de vie sur la santé et la performance. Étude comparative entre les salariés et les exploitants (entrepreneurs) agricoles**

**Auteur·rice** : Mathieu LE MOAL

**Sous la direction de** : Laure GUILBERT (Université Paul Valéry Montpellier) et Olivier TORRES (Université de Montpellier)

**Thème général ou domaine de la recherche** : Lien entre les expériences de récupération et la santé des dirigeants de petites et moyennes entreprises.

Nous envisageons une thèse sur travaux qui s'appuierait sur les articles suivants :

1. Propriétaires de petites entreprises et expériences quotidiennes de récupération : lien avec le bien-être et l'épuisement professionnel (étude quantitative réalisée, article en cours de finalisation).
2. Comprendre la récupération en milieu professionnel : un défi pour les psychologues du travail (revue de question, article en cours de rédaction).
3. Rôle des expériences de récupération et de l'articulation entre domaines de vie sur la santé et la performance. Étude comparative entre les salariés et les exploitants (entrepreneurs) agricoles (étude quantitative en cours, article en début de rédaction).

C'est sur cette troisième étude que porte notre projet de communication.

Le secteur agricole fait face à des défis uniques, les contraintes physiques et substances toxiques pouvant influencer la santé mentale des agriculteurs (Célérier, 2014). Ils affichent un taux de suicide environ 20% supérieur à la moyenne nationale, avec un pic à 51% chez les éleveurs bovins laitiers (Senat, 2022). 33% présentent un risque d'épuisement professionnel et 46% ressentent un fort stress (Senat, 2021).

Notre étude se concentre sur la récupération, un processus de retour à l'état d'origine après une expérience stressante (Meijman & Mulder, 1998). Quatre expériences de récupération sont identifiées par Sonnentag & Fritz (2007) : détachement psychologique (se distancer physiquement et mentalement du travail), relaxation (réduire l'activité physiologique et le stress, en se concentrant sur des émotions positives), maîtrise (acquérir de nouvelles compétences *via* des loisirs stimulants, encourageant la créativité) et contrôle (choisir des activités de loisirs bénéfiques, renforçant l'auto-efficacité). Ces expériences contribuent à améliorer le bien-être et à réduire les effets du stress (de Bloom et al., 2009 ; Sonnentag et al., 2017 ; Sonnentag et al., 2022).

Par ailleurs, l'étude s'intéresse aux frontières entre travail et famille — définies comme les lignes de séparation entre rôles professionnels et familiaux (Allen et al., 2014) — et à l'équilibre des domaines de vie au travers de la satisfaction globale envers l'accomplissement des rôles professionnels et familiaux (Casper et al., 2018 ; Valcour, 2007). Ces aspects sont envisagés comme des leviers pour améliorer la santé et la performance des salariés et exploitants agricoles (Sonntag et al., 2022 ; Casper et al., 2018).

Notre revue de la littérature nous a amené à poser les hypothèses suivantes :

*H1. Les salariés agricoles ont un niveau plus élevé d'expériences de récupération que les exploitants agricoles.*

*H2. Plus les salariés et les exploitants agricoles ont une préférence pour des frontières segmentées, plus ils mettent en œuvre (a) du détachement psychologique, (b) de la relaxation, (c) de la maîtrise, et (d) du contrôle comme expériences quotidiennes de récupération.*

*H3. Plus les salariés et les exploitants agricoles mettent en œuvre (a) du détachement psychologique, (b) de la relaxation, (c) de la maîtrise, et (d) du contrôle comme expériences quotidiennes de récupération, plus leur satisfaction vis-à-vis de l'équilibre travail-vie est élevée.*

*H4. La satisfaction des salariés et des exploitants agricoles concernant l'équilibre travail-vie privée est positivement associée à (a) leur bien-être et négativement associée à (b) leur épuisement professionnel.*

*H5. La satisfaction des salariés et des exploitants agricoles par rapport à l'équilibre travail-vie est positivement associée à leur performance.*

Pour examiner ces hypothèses, une enquête par questionnaire sera lancée d'ici mars 2024 auprès de salariés et d'exploitants agricoles. Nous utiliserons les échelles suivantes : le bien-être de l'OMS (WHO-5) (Topp et al., 2015), l'épuisement professionnel de Malach-Pines (2005), les frontières de Kreiner (2006), la satisfaction de l'équilibre de Valcour (2007), les expériences de récupération de Sonntag & Fritz (2007) et la performance de Koopmans et al (2016). Les variables de contrôle sont l'effectif de l'entreprise, le sexe, l'âge, la situation familiale, le nombre d'enfants, le secteur d'activité, la qualité du sommeil et le fait de travailler ou non en famille.

**État d'avancement de l'étude :** Phase de développement. Les résultats seront présentés et discutés lors du colloque.

**Question cruciale :** Une question cruciale qui sous-tend ma recherche est : comment les différentes expériences de récupération et l'articulation entre les domaines de vie peuvent-elles être optimisées pour améliorer significativement la santé mentale et la performance des salariés et des exploitants agricoles, tout en tenant compte des défis uniques auxquels est confronté le secteur agricole ? Cette question vise à explorer non seulement les mécanismes par lesquels la récupération et l'équilibre entre vie professionnelle et personnelle influencent la santé, mais aussi comment ces mécanismes peuvent être adaptés et appliqués de manière pratique dans le contexte exigeant de l'agriculture.

---

**Titre :** Approche transactionnelle de la fatigue en espace ouvert de travail

**Auteur·rice :** Vassia SIGAUT (PEYTCHEVA)

**Sous la direction de :** Edith GALY

**Thème général ou domaine de la recherche :** Approche transactionnelle de la fatigue en espace ouvert de travail.

Certaines caractéristiques sonores présentes dans les bureaux ouverts sont décrites comme des facteurs responsables de nuisances générant une fatigue perçue par les professionnels. Cependant, cette fatigue varie également en fonction de caractéristiques individuelles (état physiologique, niveau d'anxiété, âge, perte auditive liée à l'âge, etc.) et situationnelles autres que celles relevant de l'environnement sonore (ambiance sociale, organisation du travail, complexité des tâches, etc.). Ainsi, une meilleure compréhension de l'interaction entre ces caractéristiques individuelles et situationnelles, incluant l'ambiance sonore, est nécessaire. L'étude de terrain présentée évalue l'évolution de la fatigue au cours d'une journée de travail de professionnels du secteur tertiaire avec des mesures subjectives et physiologiques. Elle repose sur le modèle théorique ICA (Individu – Charge de travail – Activité ; Galy, 2017) dans lequel la charge mentale est considérée selon trois dimensions en fonction des facteurs qui en sont responsables. La charge de travail intrinsèque concerne le coût représentant l'exécution de l'activité et la charge de travail externe concerne le coût ajouté par le contexte d'exécution. En effet, la charge de travail mentale d'une activité donnée sera perçue différemment si cette activité est menée dans un environnement calme ou bruyant (Golmohammadi et al., 2017 ; Smith-Jackson & Klein, 2009). La troisième dimension est la charge pertinente qui correspond au coût que représente la mise en œuvre de stratégies de régulation de l'activité, régulation indispensable lorsque les conditions de travail sont dégradées, par le bruit ambiant par exemple. Ce modèle explique l'effet de l'environnement de travail sur la fatigue des professionnels en considérant les charges de travail intrinsèques et externes comme variables médiatrices de l'effet de la composante activité (tâches et contexte) sur la fatigue ressentie (Mehta & Agnew, 2012). De plus, cet effet de l'environnement de travail sur la fatigue devrait être modéré par les ressources dont disposent les salariés et par la charge mentale de travail pertinente (Hockey & Earle, 2006). Ce phénomène est dynamique et cyclique. Ainsi, la fatigue générée modifierait le niveau de vigilance des employés (Achermann, 2004) qui agirait à son tour sur leurs ressources disponibles et donc sur la charge de travail mentale perçue, etc. Ainsi, nous étudions l'impact de l'environnement sonore sur la charge mentale, la vigilance et la fatigue en fonction de certaines caractéristiques individuelles (expérience, compétences, résistance au stress, endurance personnelle) et de contraintes liées à l'environnement sonore.

**Méthodologie :** l'étude s'appuie sur des mesures répétées, destinées à évaluer l'évolution de la fatigue et de la vigilance au cours d'une journée de travail de professionnels du secteur tertiaire. L'étude a impliqué 43 participants travaillant dans 5 structures différentes : un centre de recherche clinique, une centrale d'achat, un hôtel 4 étoiles, un centre d'appels, et un laboratoire de recherche. Quatre fois au cours d'une journée de travail, tous les participants remplissaient le questionnaire de Thayer permettant d'évaluer le niveau de vigilance et de tension des individus et l'échelle d'évaluation de la fatigue physique et psychique de Pichot. Le bruit était mesuré en continu durant toute la durée de l'étude. Pour 17 participants, ces mesures ont été complétées par des mesures physiologiques utilisant la méthode fNIRS (Bayet, 2023) (spectroscopie proche infrarouge fonctionnelle), permettant d'observer les variations de l'activité cérébrale. Avant cette journée de mesures, les participants remplissaient le questionnaire ICA d'évaluation de la charge mentale de travail, effectuaient le test de Stroop afin d'évaluer leurs capacités d'inhibition attentionnelles et passaient un audiomètre permettant de vérifier que leur audition était normale. Afin d'assurer le caractère éthique à cette recherche, tous les participants ont signé un document de consentement, validé par le comité

d'éthique de la recherche de l'Université Côte d'Azur, garantissant leur accord et leur compréhension des objectifs et des procédures de l'étude.

Les résultats sont en cours de traitement. Les données seront analysées grâce à des modèles linéaires généralisés (GLM) et des modèles additifs généralisés (GAM). Les résultats de ces analyses statistiques seront présentés lors de la communication.

Cette recherche viendra compléter les approches classiques en ergonomie et en psychologie du travail qui consistent à agir sur des éléments problématiques de la situation de travail. Mais elle s'inscrit également dans une approche positive, plus récente, puisqu'elle permettra de penser des situations de travail capacitantes, par l'identification des ressources, permettant aux travailleurs de s'épanouir dans leur travail, de garantir leur bien-être, de préserver et améliorer la qualité de vie au travail de ces professionnels et de réduire les risques pour leur santé. Cette étude en particulier devrait permettre de mettre en place des stratégies de prévention des risques professionnels spécifiques aux environnements sonores caractérisant les bureaux ouverts.

**État d'avancement de l'étude :** Phase de traitement des résultats des études réalisées depuis février 2022 et rédaction de la thèse en cours.

**Question cruciale :** Quelle est la part de l'ambiance sonore dans la fatigue perçue par les salariés travaillant en espace ouvert ?

---

## **Titre : L'ennui au travail : est-il simplement question d'inactivité ? Une étude qualitative illustrant un concept complexe**

**Auteur-riche :** Lexane MARTIN

**Sous la direction de :** Odile CAMUS et Arnaud VILLIEUX

**Thème général ou domaine de la recherche :** Psychologie du travail, ennui au travail.

Le *bore-out* est un épuisement professionnel qui suit une exposition prolongée à l'ennui au travail (Bataille, 2016 ; Pezet-Langevin, 2017). Pour mieux reconnaître et appréhender cet épuisement, il est nécessaire de mieux comprendre l'ennui au travail. Cette étude exploratoire interroge l'ennui au travail à partir de la narration de travailleurs souffrant ou ayant souffert d'ennui. Quinze entretiens à méthodologie hybride, mêlant explicitation (Vermersch, 2019), décryptage du sens (Faingold, 1998, 2020) et semi-directivité (Blanchet & Gotman, 1992, 2015), permettent d'éclaircir les contours théoriques de l'ennui au travail. Ces entretiens ont fait l'objet d'une double analyse : thématique et discursive. L'ensemble de ces productions met en lumière des déterminants et des conséquences de l'ennui au travail, ainsi que des stratégies mobilisées par les travailleurs concernés. Enfin, des stratégies organisationnelles sont proposées afin de prévenir l'ennui au travail ou d'en limiter ses effets.

**État d'avancement de l'étude :** En mars 2024, les entretiens sont en cours d'analyse. En juin 2024, l'étude devrait être finalisée.

**Question cruciale :** Quelle serait la meilleure méthode permettant de conceptualiser précisément l'ennui au travail (tout en le distinguant d'autres construits psychologiques proches) ? Une fois le concept d'ennui au travail bien délimité, comment l'opérationnaliser puis l'évaluer au mieux ?

---

**Titre :** Étude et accompagnement pour la féminisation d'une force de vente de l'industrie automobile : une recherche en contexte écologique sous le prisme du genre

**Auteur·rice :** Nelly ODIN

**Sous la direction de :** Christine MORIN-MESSABEL et Émilie VAYRE

**Thème général ou domaine de la recherche :** La féminisation des environnements de travail traditionnellement masculins.

**Introduction :** Dans les milieux du commerce en général, les commerciales sont victimes de stéréotypes de genre concernant leurs aptitudes professionnelles (Fugate et al., 1988), mais aussi leurs valeurs morales (Morgan & Knights, 1991).

La féminisation « désigne généralement la croissance du nombre de femmes dans une activité identifiée comme masculine » (Malochet, 2007 p. 92) : elle peut avoir pour but de réduire la division sexuée du travail (Keroat, 2005), en palliant notamment le manque de modèles féminins qui ont des effets bénéfiques (Marx & Ko, 2012), pour les femmes minoritaires en contexte de travail. Aussi, certains programmes en faveur de l'égalité des chances en matière d'emploi pour les femmes, ont des effets néfastes (Faniko et al., 2017). Par exemple, les politiques de quotas peuvent engendrer des réactions sexistes, de la part des hommes, en tant que groupe dominant (Faniko et al., 2017). Cette recherche s'inscrit alors dans des enjeux de psychologie du travail et des organisations, puisque tentant d'identifier des facteurs de fidélisation ou d'intentions de quitter l'emploi, pour les femmes ayant investi une carrière atypique au regard de leur genre (Lagabrielle et al., 2011). Elle tente aussi d'apporter un éclairage sur les stéréotypes de genres professionnels (Comer & Drollinger, 1997) et leurs enjeux.

**Hypothèses et objectifs de la recherche :** Nous supposons que la politique de quotas entreprise par notre terrain recherche ne permet pas d'opérer une féminisation remédiant à la division sexuée du travail : une féminisation qui ne soit pas uniquement numérique. Les études menées nous ont permis d'examiner : (i) les écarts genrés chez les professionnels.les, en termes de QVT (étude 1) ; (ii) les effets des stéréotypes de genres concernant les commerciales.aux sur l'attractivité de ce métier, pour les femmes (étude 2) ; (iii) l'attitude des commerciales.aux quant à la mesure d'action positive fondée sur les quotas.

**Méthodes :** Pour notre **première étude**, nous avons mené des entretiens individuels semi-directifs auprès de 26 commerciales.aux de la force de vente qui ont donné lieu à une analyse thématique.



Notre **deuxième étude, quasi-expérimentale et indépendante des résultats de la première étude**, était composée de deux parties. Après avoir eu recours à une association de mots, 306 alternants.es/stagiaires dans l'industrie automobile ont été exposés.es à une annonce de poste fictive, dont le genre de la personne sur l'annonce variait aléatoirement. Il y avait donc 4 conditions expérimentales. Notre **troisième étude** repose sur la méthode des focus groups et vise à interroger les commerciales.aux, nous mènerons quatre focus groups.

**Résultats** : Les résultats de l'étude 1 mettent en évidence des différences de QVT en termes de genres, notamment dans les temps de vies : la question du double emploi féminin est évoqué. Aussi, les temps libres ne sont pas mobilisés de la même façon chez les femmes (n=8) et chez les hommes (n=18) de notre échantillon. Dans nos résultats, les femmes utilisent davantage leur temps libre pour des tâches domestiques et familiales, et les hommes pour des loisirs. Les femmes proposent des solutions pour limiter le travail en débordement, pour une meilleure QVT de la force de vente, tandis que les hommes émettent des suggestions liées aux décisions stratégiques des politiques commerciales.

Les résultats de l'étude 2 mettent en évidence le recours à des stéréotypes de genres concernant les commerciales.aux. Notamment, les représentations liées à « une commerciale » sont en lien avec les *soft skills* et l'apparence physique. Celles liées à « un commercial », font davantage référence aux compétences et aux traits agentiques. Ce résultat s'observe chez les femmes (N=113) comme chez les hommes (N=193) de notre échantillon.

L'annonce de poste fictive contre-stéréotypée pour un poste de commercial.e de l'industrie automobile n'incite pas les jeunes femmes à se projeter dans ce métier (N=85 ; p=ns). En revanche, le contre-stéréotype parvient à cet effet chez les jeunes hommes (N=130 ;  $r = .30, p < .05$  ;  $R^2 = 8,93$ ).

**Discussion** : Notre première étude met en évidence que la question des temps de vies reste un sujet d'envergure. Nos résultats peuvent de fait être compris sous l'angle d'analyse du genre : la majeure partie du travail domestique et familial repose sur les femmes, dans un couple hétérosexuel (Stambolis-Ruhstorfer & Gross, 2021). Ceci renvoyant aussi aux inégalités en termes de charge mentale féminine (Barthou et al., 2023). Nous pouvons supposer que la charge domestique et la charge mentale qu'elle implique expliquent que les propositions des femmes et des hommes pour une meilleure QVT diffèrent. En effet, le poids de la gestion domestique oriente les demandes des femmes qui cherchent à limiter le travail en débordement alors que les demandes des hommes portent sur la stratégie commerciale. On constate d'ailleurs des régulations genrées au sein des couples : certains commerciaux rapportent que leur conjointe a changé de travail ou est passée à temps partiel pour des questions liées aux temps de vies.

Dans l'étude 2, le recours manifeste aux stéréotypes de genres pour caractériser les commerciales et les commerciaux (partie 1) nous a conduit à analyser nos résultats sous l'angle des rapports sociaux de sexes afin d'identifier les éléments expliquant la (non)projection des individus dans un secteur masculin, où les femmes minoritaires sont parfois victimes de VSST. Même si le contre-stéréotype n'a pas eu l'effet escompté chez les femmes, nous avons constaté que les hommes se projettent davantage dans ce métier quand ils sont exposés à l'annonce présentant une femme (plutôt qu'un homme). Ce phénomène mériterait d'être approfondi dans la mesure où il peut tout autant révéler une rupture avec une culture de masculinité toxique pour les hommes dans le monde du commerce (Wong et al., 2017) qu'un processus de comparaison sociale descendante de genre (Guimond et al., 2006).

**État d'avancement de l'étude** : 3ème année de thèse : traitement des données de l'étude 3/3 et rédaction du manuscrit en cours.

**Question cruciale** : Les quotas sont-ils nécessairement néfastes pour les bénéficiaires et leur QVT ?  
Peuvent-ils être, dans un premier temps, une pratique éthique au travail pour pallier les effets délétères des asymétries numériques de sexe et/ou l'effet d'exception ?

**AGNELINI Raphaël** – Vers une Ingénierie de Parcours et d'Accompagnement capacitante pour des référents handicap : de l'investigation à l'analyse avec le terrain en recherche-action – p.14

**ALIBERT Silvaine** – La résonance du vécu expérientiel comme support d'accompagnement vers le « rétablissement professionnel ». La pair-aidance comme forme particulière d'accompagnement – p.10

**ARNAUD Fanny** – Les espaces de discussion au travail centrés sur l'analyse subjective de l'activité et des émotions au travail (EDD) : un premier retour d'expérience auprès de 14 travailleurs – p.7

**CHASSAING-MONJOU Clément** – Leadership décent et carrières de décence : influence sur la perception d'un travail digne et décent – p.27

**DAUTZENBERG Roxane** – Présentation d'une opération qualitative de type phénoménologique sur l'authenticité individuelle des autoentrepreneurs dans le domaine de la carrière – p.18

**DUPERRAY Dora** – Sens au Travail et Qualité de Vie au Travail – p.26

**FESTINI Nathan** – Représentations sociales des pratiques managériales : une étude comparative et multi-objets auprès de managers et de collaborateurs d'une collectivité territoriale française – p.28

**GAMBONNET Marie** – Leadership collectif & Cognition sociale partagée – p.31

**GARIN Sandrine** – Rôle de l'environnement capacitant et des ressources psychologiques des lycéenn·e·s dans la capacité à s'orienter en prenant en compte la transition écologique – p.13

**HAMEL Jean-Félix** – Harcèlement moral, besoins psychologiques fondamentaux et déshumanisation organisationnelle : le rôle de l'incarnation organisationnelle – p.33

**HASSELBERGER Alan** – Biais de clivage inter catégoriel dans une proposition d'entretien d'embauche et son explication par des participants tout-venant – p.34

**KOLOGO Gérard** – Analyse comparée de la perception des risques de contamination par le VIH et des comportements d'autoprotection d'étudiants français et burkinabè – p.42

**LE MOAL Mathieu** – Rôle des expériences de récupération et de l'articulation entre domaines de vie sur la santé et la performance. Étude comparative entre les salariés et les exploitants (entrepreneurs) agricoles – p.44

**MARTIN Lexane** – L'ennui au travail : est-il simplement question d'inactivité ? Une étude qualitative illustrant un concept complexe – p.47

**MATROT Jérémy** – Travail et transition : l'impact des valeurs du travail sur nos choix de mode de vie – p.24

**MORVAN Noémie** – Transformations digitales du travail judiciaire : pour une appropriation soutenable des instruments favorable à la santé au travail et au développement de l'activité – p.20

**NDONG-NGUEMA Willy's** - Style de leadership et satisfaction de l'équilibre travail-vie privée : Quels rôles médiateurs des risques psychosociaux digitaux au travail ? – p.30

**NICKUM Marion** – Étude d'un modèle explicatif de la santé au travail chez les avocats : méthode mixte explicative – p.36

**ODIN Nelly** – Étude et accompagnement pour la féminisation d'une force de vente de l'industrie automobile : une recherche en contexte écologique sous le prisme du genre – p.48

**OLLIVIER Sihem** - Rôle et place des compétences psychosociales dans l'agentivité et le bien être mental des accompagnants et des accompagnés en contexte de transition scolaire d'orientation – p.16

**PETRILLI Sara** – Les lieux de travail dans la Nouvelle Normalité : analyse des processus identitaires et de construction de sens des travailleurs qui font l'expérience de différentes reconfigurations et de modalités de travail dans les organisations – p.23

**QUEMENER Gwenaëlle** – La crise du système de santé français : quels leviers face à l'intention de quitter des médicaux et paramédicaux ? Une approche centrée sur le sens du travail et ses bénéfices – p.39

**SEYVE Cassandre** – La transmission du travail en situation professionnelle : le cas d'une entreprise de transport routier – p.6

**SIGAUT Vassia** – Approche transactionnelle de la fatigue en espace ouvert de travail – p.45

**SPINELLA Emanuella** – Une étude ethnographique dans un service de néonatalogie – p.3

**TAGHON Mathilde** – Les représentations mentales du travail chez les enfants d'âge scolaire (5-8 ans) – p.21

**VITAL Laëtitia** – La simulation organisationnelle : un outil pour développer le pouvoir d'agir et le soutien social des professionnels d'EHPAD ? – p.4