

9^e

JUNIOR COLLOQUE

Organisé par le Laboratoire LPS-DT
(EA1697)

du Réseau

de Recherches

en Psychologie du Travail

et des Organisations

2^{et} 3
juin
2022

(RPTO)

TOULOUSE UNIVERSITÉ
- JEAN JAURÈS

Maison de la Recherche, Salle D31

LIVRET
DES RÉSUMÉS



UNIVERSITÉ TOULOUSE
Jean Jaurès



ResPTO

Titre : Motivation et procrastination au travail : facteurs explicatifs de l'épuisement professionnel et du boredom ? Quelle médiation par la charge de travail ?

Auteur-riche : AYINGONE OBAME Clotilde - Laboratoire PSITEC (ULR 4072), Lille

Sous la direction de : Pascale DESRUMAUX et Éric DOSE

Thème général ou domaine de la recherche : Santé psychologique au travail

Entre 15 et 87% des salariés font l'expérience de l'ennui au travail (Loukidou et al., 2009 ; Van Hooff & Van Hooff, 2016). L'ennui est un état auquel il est préférable d'échapper car il peut détruire l'homme. (Hosy & Bourion, 2017). D'ailleurs, Wyatt (1929) relevait déjà dans son étude que l'ennui pouvait conduire à l'épuisement. L'épuisement professionnel des salariés qui s'ennuient travail (Baumann, 2016 ; Baumann, 2019 ; Chapelle, 2018 ; Jordana, 2017) a été récemment conceptualisé par Rothlin et Werber (2007) sous l'appellation « bore-out ». Selon Hosy et Bourion (2017), on parle de bore-out lorsque l'ennui au travail, devenu permanent (c'est-à-dire qu'il s'inscrit dans le quotidien du salarié), provoque, le sentiment d'être vidé, épuisé et complètement sonné (Hosy & Bourion, 2017).

Notre recherche sur le syndrome du bore-out, teste l'effet médiateur de la motivation au travail et de l'amotivation entre la charge de travail, la latitude décisionnelle et le syndrome du bore-out. Étant donné le caractère exploratoire de la présente étude, nous ne formulerons pas d'hypothèse, en raison de l'absence de résultats de recherches précédentes pour orienter ladite hypothèse. Par conséquent, cette étude teste empiriquement des liens entre la charge de travail, la latitude décisionnelle et le bore-out. En considérant la motivation intrinsèque et l'amotivation comme variable intermédiaires, notre analyse teste également l'effet médiateur de la motivation au travail et de l'amotivation dans la relation entre la charge de travail, la latitude décisionnelle et le bore-out.

Les données de cette étude ont été recueillies entre 2020 et 2021 auprès de 101 salariés en France. L'échantillon était composé de 40,6 % d'hommes 59,4% de femmes âgés en moyenne de 35 ans (E.T. = 11.19). Présentant une expérience moyenne de 10 ans (E.T. = 9,68), les répondants exerçaient dans les ressources humaines (21,74%), le transport (21,74%), le commerce (14,78%), la finance (9,57%), l'informatique (6,96%), l'enseignement pour (6,1%), et dans des secteurs divers (19,11%). Le questionnaire en ligne auto-administré était de type Likert allant de 1 (fortement en désaccord) à 7 (fortement en accord). Il mesurait la motivation au travail (Gagné et al., 2015), la charge de travail (Karasek et al., 1981), la latitude décisionnelle (Karasek et al., 1981), la procrastination (Steel, 2010), le burnout (Maslach & Jackson, 1981), le bore-out (Reijseger et al., 2013), la satisfaction avec la vie (Diener et al., 1985).

Les analyses de régressions multiples et médiation ont été conduites (Hayes & Preacher, 2014). Les résultats montrent que le bore-out est négativement associé à la charge de travail ($r = -.48$) et à la latitude décisionnelle ($r = -.66$). Également, la motivation intrinsèque et l'amotivation ne jouent pas de rôle médiateur dans la relation entre la charge de travail et le bore-out. En revanche, elles ont un effet médiateur entre la latitude décisionnelle et le syndrome du bore-out.

En termes d'implication, les résultats de la présente recherche permettent d'enrichir le tableau de variables en lien avec le bore-out. Nous devons admettre que la charge de travail et la latitude décisionnelle peuvent être en lien avec d'autres formes d'épuisement au travail que le burnout. Dans un contexte où les organisations sont de plus en plus axées sur un management qui intègre la prévention du burnout par la gestion de la charge de travail et de l'autonomie de leurs salariés, il est important de faire

savoir à ces organisations qu'une réduction importante de la charge de travail peut favoriser l'ennui au travail. En outre, notre recherche sur le bore-out apporte une certaine reconnaissance de cette nouvelle forme de souffrance au travail afin d'aider les victimes à sortir du silence. En effet, laisser paraître sa souffrance sur son lieu de travail ou y faire face dépend aussi de la reconnaissance de cette confrontation à la douleur par les autres (Bobillier-Chaumon & Sarnin, 2012).

La première limite de cette recherche est le recours à des questions auto-administrées. Une autre limite réside dans le fait que notre échantillon était faible. Il serait donc intéressant que les recherches futures soient menées sur une population plus dense et par secteur d'activité afin d'identifier les secteurs les plus à risque en matière de bore-out, et d'effectuer des analyses sur une population plus ciblée.

État d'avancement de l'étude :

Phase initiale

Question cruciale :

Le fait de mesurer le bore-out à travers le niveau d'ennui constitue-t-il une limite ?

Titre : Harcèlement au travail, ses effets sur l'employabilité et sur la relation vie au travail-vie hors travail : rôle médiateur du leadership - rôle modérateur du soutien social et des variables sociodémographiques. Étude comparative France-Gabon.

Auteur-riche : BOUNKOSSO PEMBA Cezanne Magalie - Laboratoire Interuniversitaire de Psychologie : Personnalité, Cognition et Changement Social (LIP/PC2S-EA4145), Grenoble

Sous la direction de : Christine JEOFFRION

Thème général ou domaine de la recherche : Harcèlement en milieu professionnel

Introduction

Au cœur de nombreux débats dans le monde de l'entreprise, le harcèlement est un phénomène source de la souffrance au travail. Pour les conséquences graves qu'il entraîne tant d'un point de vue psychologique (pour les victimes, témoins, etc.), que social (coûts engendrés pour les organisations et pour la société en général), le harcèlement est aujourd'hui une thématique incontournable dans l'étude des organisations (Jeoffrion, Barré, & Desrumaux, 2019).

L'objectif de ce travail de thèse consiste à évaluer et à comparer dans deux contextes culturellement différents (France et Gabon) les liens existant entre le harcèlement (moral et sexuel), l'employabilité et la conciliation vie privée-vie professionnelle. Il s'agit aussi de vérifier le rôle du leadership, du soutien social et des variables sociodémographiques. Le cadre théorique privilégié dans cette étude pour l'étude du harcèlement moral est celui proposé par Leymann (1996) et repris par Einarsen, d'où le choix de l'échelle NAQ (Einarsen, Hoel et Notelaers (2009). Concernant le harcèlement sexuel, il s'agit du cadre proposé par Cromer (1994). Dans le cadre de cette communication, nous nous focaliserons sur les liens existant entre le harcèlement, l'employabilité et le leadership tout en prenant en compte le rôle des variables sociodémographiques.

Hypothèses

Des études montrent que l'exposition aux actes négatifs est susceptible de conduire à une mauvaise santé mentale et cela influe sur l'engagement au travail (Magee et al., 2017). En effet, lorsqu'un salarié

est exposé à des comportements négatifs, dans son lieu de travail, cela diminue son engagement au travail. On sait aussi que la fidélisation et l'implication des salariés contribuent à la politique de gestion de l'employabilité. Par ailleurs, selon Cromer (1994), le harcèlement sexuel a aussi des conséquences sur le parcours professionnel des victimes. Enfin, des études montrent que le leadership a une influence sur les dimensions de la vie professionnelle (Laschinger et al., 2015). Elles montrent particulièrement l'existence des corrélations positives entre le harcèlement et le leadership laisser-faire (Hauge et al., 2013). Ainsi, le harcèlement paraît plus présent dans des situations où le leader se désengage face aux situations stressantes. Tandis qu'un « bon » leader favorise la qualité de vie au travail (Salas-Vallina et al., 2020 ; Semedo, et al., 2019).

Ainsi, nous posons comme hypothèses :

- Il existe un lien significatif négatif entre le harcèlement (moral et sexuel) et l'employabilité.
- Le leadership médiatise le lien entre le harcèlement (moral et sexuel) et l'employabilité.

Méthodologie

Outils :

Pour répondre aux besoins de cette étude, nous avons utilisé des échelles de mesure validées scientifiquement :

- Mesure du harcèlement moral au travail : version française du questionnaire sur les actes négatifs révisé (NAQ-R) élaboré par Einarsen, Hoel et Notelaers (2009). Nous avons opté pour cette échelle car elle est reconnue pour être utilisée dans des contextes professionnels variés et cela répond parfaitement à l'objectif de ce travail. De plus, elle présente les mêmes propriétés psychométriques que l'échelle d'origine.

- Mesure de l'employabilité : version française de l'employabilité de Van Dam (2004), présentée comme un excellent instrument pour mesurer l'employabilité dans la communauté professionnelle. En effet, l'échelle a été beaucoup exploitée dans des études mais aucune validation notamment en langue française n'avait été faite. Cette version française traduite et validée par Carrein-Lerouge et al. (2021) constitue une première utilisant les deux dimensions de l'échelle d'origine et offre des bonnes qualités psychométriques. De plus, l'auteur de cette échelle aborde l'employabilité dans une approche centrée sur l'organisation.

- Mesure du leadership « transformatif » : échelle élaborée par Dussault, Valois et Frenette (2007). Ce type de leadership est capable d'encourager les salariés, les emmener à être engagés, déterminés dans l'atteinte de leurs objectifs personnels et organisationnels. Cet outil est conforme à la théorie du leadership transformationnel élaborée par Bass (1985) considérée comme l'une de meilleures théories permettant d'expliquer l'efficacité organisationnelle et reconnue pour son apport significatif à la compréhension des comportements. C'est l'un des premiers questionnaires en langue française basés sur cette théorie dont la validité a été démontrée par plusieurs études.

Ces échelles constituent des outils de mesure fiables qui présentent des très bonnes cohérences internes avec des alpha de Cronbach $\geq 0,80$.

- Mesure harcèlement sexuel : comme nous n'avons pas trouvé d'échelle scientifiquement validée, nous avons élaboré des questions en nous basant sur l'étude de Cromer (1994) qui propose une classification des manifestations du harcèlement sexuel au travail.

Participants et procédure

Les participants sont uniquement des personnes en exercice depuis au moins 6 mois dans la même structure. Le recueil de données s'est fait suivant deux modalités : en ligne et en version papier.

Résultats et discussion

Nous sommes présentement dans la phase d'analyse de données, les résultats pourront être présentés lors de la communication.

État d'avancement de l'étude :

Il s'agit d'une étude dans le cadre d'un projet doctoral dont la soutenance est prévue fin 2022.

Collaboration(s) ou aide(s) attendues lors du colloque, le cas échéant :

Bénéficiaire des observations et des commentaires qui suivront la communication dans un but d'amélioration de la présentation de la thèse.

Question cruciale :

Question relative au choix d'une procédure de traitement des données.

Titre : Étude de l'influence des variabilités individuelles, inter-individuelles, organisationnelles et techniques sur la santé des salariés et la performance en situation d'implémentation d'un cobot.

Auteur-riche : FOURNIER Étienne - Laboratoire Interuniversitaire de Psychologie : Personnalité, Cognition et Changement Social (LIP/PC2S-EA4145), Grenoble

Sous la direction de : Christine JEOFFRION et Aurélie LANDRY

Thème général ou domaine de la recherche : Le thème général est l'étude de l'influence des variabilités sur le bien-être au travail des salariés et la performance en situation d'implémentation d'un cobot (robot collaboratif).

Introduction

Cette communication s'inscrit dans un projet doctoral dont l'objectif est d'étudier les conditions d'implémentation d'un cobot en situation de travail en intégrant les types de variabilités et leurs effets sur les opérateurs dès la programmation. Nous commencerons par présenter les variabilités, qui sont les éléments de la situation de travail pouvant amener l'opérateur à s'adapter pour maintenir les résultats que l'on attend de lui (Guérin et al., 1997, 2021 ; Lémonie, 2019 ; Smith et al., 2014). Elles résultent d'un système de contraintes issues de la tâche (ex : difficulté), de l'environnement (ex : état des outils) et du sujet (ex : taille). Les cobots, en prenant en charge certaines de ces variabilités à la place de l'humain, pourraient limiter l'impact de ces variabilités sur l'augmentation de la charge de travail, et augmenter l'acceptabilité sociale des cobots. En effet, si le cobot adapte ses actions aux variabilités issues de la situation de travail, les opérateurs devraient subir moins de pression à s'adapter (ex : un robot non adapté aux variabilités assistera l'humain en le forçant à utiliser une procédure standard alors que le cobot adapté suivra l'humain dans sa stratégie sans lui imposer). C'est un des buts de la cobotique, mais il convient d'étudier les impacts de l'introduction de cette technologie avant son implantation sur le terrain (Kildal et al., 2018). Nous présentons une expérimentation en laboratoire (Fournier et al., 2022) visant à comparer la performance et la charge mentale dans la réalisation d'une tâche avec et sans cobot. Cette première phase d'expérimentation permet, avant implantation, de tester les qualités de programmation, phase initiale de toute démarche de conception centrée utilisateur.

Hypothèses

H1 : La collaboration humain/cobot provoque moins de charge mentale que l'absence de collaboration.
H2 : La collaboration humain/cobot amène l'opérateur à effectuer moins de gestes que l'absence de collaboration.
H3 : La collaboration humain/cobot amène l'opérateur à avoir une meilleure performance (temps et nombre d'erreurs) que l'absence de collaboration.

Méthode

54 participants adultes ont effectué des tâches d'assemblage. La moitié des participants a accompli les tâches seul et l'autre moitié avec un cobot. Nous avons mesuré la charge cognitive 1. par des variables comportementales : le temps de réalisation, le nombre d'erreurs et le nombre de gestes, et 2. par un questionnaire de perception de la charge mentale (NASA-TLX). Un dispositif de contrebalancement a permis d'écartier des biais potentiels (apprentissage de la tâche, ordre de présentation des assemblages).

Résultats

La collaboration avec le cobot a permis au participant d'effectuer moins de gestes, de commettre moins d'erreurs, sa charge mentale n'a pas été impactée, le temps de réalisation n'a pas été diminué, cependant, la perception de la charge temporelle est significativement moins élevée avec le cobot.

Discussion et perspectives

Nos résultats montrent que le cobot, en s'adaptant à la variabilité des participants (stratégies différentes), a permis une amélioration globale de l'efficacité de l'opérateur sur une tâche d'assemblage (moins de gestes et moins d'erreurs). La non-diminution de la charge mentale peut s'expliquer par une augmentation des consignes dans la condition humain/cobot, et la non-diminution du temps de réalisation peut s'expliquer par le temps de perception du cobot. Nous réalisons actuellement une seconde étude où les consignes pour l'utilisation du cobot seront moindres et où le temps de perception sera proche de zéro. Dans cette étude, nous allons mesurer la performance (temps et nombre d'erreurs), les gestes, la charge mentale et l'acceptabilité du cobot par les participants.

La technologie cobotique est encore peu implantée en entreprise, de par la rigidité des conditions de travail que sa programmation impose. Afin de favoriser la conception centrée « utilisateur et usage » lors de l'implantation d'un cobot, il est nécessaire pour le cobot de prendre en compte le réel du travail, complexe et intégrant des variabilités. Afin de contribuer à la conception de cobots adaptatifs, il est donc nécessaire pour la psychologie du travail et l'ergonomie, de mieux définir les types de variabilités et leur pertinence lors d'un projet de conception.

État d'avancement de l'étude :

Nous en sommes à la première phase du projet. Nous élaborons la revue de littérature sur les variabilités et nous réalisons les premières expériences en laboratoire. Nous allons débiter dès que possible l'analyse de l'activité sur le terrain d'application.

Collaboration(s) ou aide(s) attendues lors du colloque, le cas échéant :

Nous cherchons des conseils méthodologiques. Nous sommes ouverts à de nouvelles collaborations.

Question cruciale :

Est-ce que centrer la programmation d'un cobot sur la prise en charge de la variabilité individuelle, technique ou organisationnelle, favorise l'acceptation sociale des opérateurs et des organisations ?

Titre : Facteurs de risques associés aux idéations et aux comportements suicidaires au travail.

Auteur·rice : MUDRY Amandine - Laboratoire de Psychologie EA3188, Besançon

Sous la direction de : Didier TRUCHOT et Marie ANDALA.

Thème général ou domaine de la recherche : Psychologie sociale, travail et santé.

Introduction : Malgré la mise en place d'une veille nationale sur la question des suicides, et d'une vigilance particulière aux suicides liés au travail, la littérature peine encore à identifier la part des facteurs liés au travail ainsi que les processus à l'œuvre dans l'émergence des idéations suicidaires au travail (Van Orden et al., 2010). Étant donné que la sévérité des idéations suicidaires des professionnels est liée à leur risque de suicide (Shelef et al., 2019), une meilleure compréhension des processus en lien avec ces idéations suicidaires au travail pourrait permettre la mise en place d'outils de diagnostic et de prévention des comportements suicidaires au travail.

Quel est l'impact du contenu et du contexte du travail, comparativement aux facteurs intra-individuels, (e.g, personnalité) aux événements de vie, (e.g., divorce), etc. ? Cette question essentielle demeure à ce jour sans réponse. Elle est au cœur de notre thèse.

Parallèlement, nous nous appuyons sur deux théories psychosociales du suicide, afin de tester leur pouvoir de prédiction sur l'émergence des idéations suicidaires au travail : la théorie de l'évasion de soi, (Baumeister, 1990), et la Théorie Interpersonnelle du Suicide (Van Orden, 2010). Il s'agit alors de mettre ces théories à l'épreuve pour tester si elles permettent de prédire les idéations suicidaires au travail, ce qui à notre connaissance n'a encore jamais été réalisé.

Méthodologie : Dans la littérature internationale, les vétérinaires apparaissent comme une population particulièrement à risque, leur taux de mortalité par suicide étant environ quatre fois supérieur à celui de la population générale et deux fois supérieur à celui des autres professionnels de santé (Bartram & Baldwin, 2010). La première étude de cette thèse, de nature longitudinale, est conduite avec le Conseil National de l'Ordre des Vétérinaires. Il s'agit d'une étude exploratoire, avec une phase qualitative, puis une phase quantitative. Après une analyse de la littérature, destinée à recueillir les stressés auxquels les vétérinaires sont confrontés, nous avons conduit 40 entretiens semi-directifs auprès de vétérinaires. La grille d'entretien a été élaborée dans le but d'explorer précisément les sources de stress dans l'exercice quotidien des vétérinaires, ainsi que de leur permettre d'évoquer les différents éléments liés à leur santé psychosociale au travail. L'analyse des verbatim par méthode inductive a laissé apparaître des catégories de stressés professionnels (charge de travail, interface vie privée/travail, crainte des erreurs professionnelles, dangerosité du métier...) et permis un travail sur l'échelle de stressés professionnels de vétérinaires (Andela, 2020). Les entretiens nous ont également permis de choisir les autres variables à explorer par le questionnaire dans la phase quantitative qui a suivi : addiction au travail, burnout, mais aussi échelles explorant les troubles somatiques, les troubles du sommeil...

Le but du questionnaire est ainsi de mettre en évidence les liens entre les stressés professionnels, l'épuisement professionnel, et les idéations suicidaires des vétérinaires, tout en contrôlant les variables de personnalité, les événements de vie, les troubles somatiques.

Le fait de récolter les données sur 3 temps successifs (étude longitudinale) permet la mise en évidence de l'influence des différents processus, par exemple l'influence au temps 1 des stressés professionnels et des facteurs extra-professionnels (personnalité, événements de vie stressants hors travail...) sur les théories psychosociales du suicide, et ainsi sur les idéations suicidaires aux temps suivants.

Les théories psychosociales permettent d'explorer la notion de désir de suicide (Théorie Interpersonnelle du Suicide), ainsi que le sentiment de défaite personnelle et le sentiment d'être piégé dans sa propre vie (théorie de l'évasion de soi) et leurs liens avec les idéations suicidaires.

Les données recueillies portent sur un large échantillon (n= 3244).

L'analyse des résultats du temps 1, en cours, permet d'établir 8 facteurs représentant 8 catégories de

stresseurs professionnels auxquels sont confrontés les vétérinaires (AFE, AFC) ainsi que leurs liens avec le burnout et les idéations suicidaires (analyses de régressions multiples). Ces analyses permettent également de mettre en évidence le poids relatif des stresseurs professionnels, des facteurs de personnalité, des événements de vie et des troubles somatiques sur le burnout et sur les idéations suicidaires.

Un questionnaire en cours d'élaboration sera adressé aux vétérinaires du T1 qui ont accepté pour 92% d'entre eux de participer au T2. Ainsi, nous pourrions tester le pouvoir prédictif des stresseurs professionnels sur les théories du suicide, et explorer la place et le rôle des variables intermédiaires (burnout, troubles somatiques, troubles du sommeil) sur les idéations suicidaires des vétérinaires.

Cette première étude longitudinale permettra la mise en évidence de la place relative des différents processus à l'œuvre dans l'émergence et l'évolution des idéations suicidaires.

État d'avancement de l'étude :

L'étude longitudinale est à la phase de développement. Les résultats du questionnaire au T1 sont en cours d'analyse, ce qui permet de travailler sur les variables à cibler au T2.

Question cruciale :

Quels stresseurs au T1 de l'étude prédisent le mieux l'évolution des idéations suicidaires des vétérinaires au T2 ? Quels autres facteurs influencent ces idéations suicidaires et dans quelle mesure ?

Titre : Le travail médiatisé distant à l'épreuve de la (re)connaissance de l'activité

Auteur-riche : STEPHAN Juliette -CRTD équipe Psychologie du travail & Clinique de l'activité, CNAM Paris

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

Thème général ou domaine de la recherche : Co-développement de pratiques de reconnaissance du travail à distance soutenables et durables dans l'entreprise 4.0

Contexte de recherche : Dans cette recherche, nous étudions les conséquences sur la santé des travailleurs du déploiement soudain et massif de nouvelles organisations du travail depuis mars 2020 au regard d'une transition qui s'est opérée progressivement au cours des dernières décennies. Notre attention se porte sur les enjeux de multiplicité de lieux et de temporalités du travail en matière de santé et, en particulier, la reconnaissance de ces nouvelles activités médiatisées et distantes. La reconnaissance du travail constitue l'une des voies principales de conquête de l'identité et de l'accomplissement de soi dans le champ social (Molinier et Dejours, 1994). Les attentes en terme de reconnaissance sont liées aux valeurs individuelles et collectives des professionnels « au sens de ce qui compte, de ce qui a de la valeur aux yeux des personnes qui travaillent » (Molinier & Flottes, 2012). Elle exige une connaissance du travail et donc une visibilité de celui-ci. Cette visibilité doit être repensée lorsque le travail se fait à distance (Andonova & Vacher, 2009) : d'un côté l'entreprise doit trouver de nouveaux moyens d'accéder aux activités devenues invisibles pour mieux les appréhender, les évaluer et les accompagner et de l'autre, les travailleurs ont à réinventer leur façon de se rendre visibles et reconnaissables au travers des outils numériques, que cela soit dans ce qu'ils font (efficacité), ce qu'ils apportent (efficience) et des possibilités de développement de leur activité (sens).

Questions de recherche : Être visible, c'est exister : c'est le constat dressé par Habert et Haroche (2011).

Aussi, le caractère invisible du travail médiatisé distant interroge sur le maintien des formes actuelles de reconnaissance des salariés. Dans ce travail de recherche, nous interrogeons donc comment peut se manifester la reconnaissance dans le cas où l'activité exercée est invisible par celles et ceux qui les évaluent (clients, collègues, managers, etc.), lorsque les pratiques de travail sont distantes et éclatées entre des personnes mais aussi entre des humains et des machines ou encore lorsque l'activité migre entre différentes fonctions et métiers (structure matricielle, organisation agile, collectifs pluri-métiers). Quelles sont aussi les modalités idoines (en matière de supports, de méthodes, de canaux) et les types d'indicateurs qui pourraient être déployés dans la mise en œuvre et l'acceptation de ces nouveaux moyens de reconnaissance. Enfin, comment co-construire ces dispositifs de reconnaissance professionnelle dans le cadre d'une démarche de co-analyse et de réflexion collective, associant l'expérience des salariés et les finalités managériales de l'entreprise ?

Méthodologie : La méthodologie de recherche privilégie une approche terrain en deux temps :

- *Une phase exploratoire* qui vise à caractériser à la fois les différentes formes de travail médiatisé distant -TMD- (télétravail, travail nomade, travail à distance etc.) ainsi que cette « reconnaissance à distance » sur 3 terrains (choisis en fonction de leurs spécificités de TMD) : enseignement supérieur, start up, entreprise de transport inter-urbain. Pour étudier ces transformations et leur incidence sur la santé mentale des travailleurs, nous nous appuyons sur leur expérience prolongée de TMD depuis mars 2020, en raison de la crise sanitaire. Nous choisissons d'articuler des entretiens individuels avec des entretiens collectifs pour leur complémentarité : tandis que l'entretien individuel nous sert à recueillir des éléments approfondis à l'échelle individuelle, les entretiens collectifs permettent d'accéder au sens commun, aux modèles culturels et aux normes (Duchesne & Haegel, 2004). Les réflexions sont organisées autour de trois axes : les changements organisationnels, les nouvelles pratiques professionnelles et les incidences sur la reconnaissance.
- *Une phase d'intervention* pour co-concevoir et évaluer ces dispositifs de reconnaissance à distance par des entretiens et observations, en s'appuyant sur les résultats de la phase exploratoire.

Dans le contexte de travail à distance auxquelles de nombreuses entreprises sont confrontées, nous sommes aussi amenés à concevoir des méthodes « distancielles » d'analyse de l'activité (en s'appuyant sur l'application web Klaxoon®, par exemple) pour être en mesure de rendre compte et de mettre en discussion les caractéristiques de ces nouvelles pratiques professionnelles. Ce sera aussi l'objet de la discussion.

Premiers résultats de la phase exploratoire : A partir du traitement des données collectées sur les deux premiers terrains de recherche, il apparaît que le travail de ces professionnels est en lui-même transformé lorsqu'il s'exerce à distance. Ce qu'ils font et comment ils le font (comme avant, en moins bien ou en mieux) ainsi que les difficultés dans la réalisation de cette activité à distance font l'objet d'un premier niveau d'analyse (Bobillier Chaumon, 2016). En ce qui concerne les transformations de pratiques de reconnaissance, nous notons l'apparition de nouveaux indicateurs de reconnaissance qui se révèlent dans et par l'usage des outils technologiques tels que le temps de connexion, la capacité à organiser son temps selon les différents lieux de travail, la teneur et fréquence des e-mails etc. Puisque le domicile privé se transforme en lieu de travail, nous observons également l'émergence de la sphère privée comme nouveau champ de reconnaissance professionnelle (famille, parent d'élève etc.). Enfin, nous tentons de caractériser ce qui serait de l'ordre d'une « activité de reconnaissance », intentionnelle et dirigée, médiatisée par les outils technologiques et qui serait dépendante du milieu et du contexte socio-professionnel dans lequel elle s'exprime (Engeström, 1987). Nous interrogeons par ailleurs le rôle de cette activité de reconnaissance comme condition d'acceptation des outils technologiques tant au niveau individuel que collectif (Bobillier Chaumon, 2013).

État d'avancement de l'étude :

A ce jour, nous sommes en cours de réalisation de la phase exploratoire. Cette première phase de recherche est menée dans trois structures des secteurs industriel public, de l'enseignement supérieur privé et du commerce international. La fin de la phase exploratoire est prévue pour fin 2022.

Collaboration(s) ou aide(s) attendues lors du colloque, le cas échéant :

Ce colloque est l'occasion de présenter notre phase exploratoire et ses premiers résultats afin d'avoir un retour sur les premières analyses et de discuter des voies possibles pour approfondir et enrichir ce travail.

Ce colloque serait aussi l'occasion d'identifier des terrains potentiels pour la phase « d'intervention », le terrain envisagé s'étant désisté.

Question cruciale :

Nous cherchons une façon pertinente et originale de caractériser la reconnaissance dans le travail médiatisé distant à partir des données collectées en phase exploratoire.

Nous restons vivement intéressés par toutes les réflexions qui permettraient d'enrichir et d'approfondir ce travail de recherche.

Jeudi 2 juin 2022 – 13h45-15h15

Modération : Antoine DUARTE

Développement du métier, nouvelles pratiques professionnelles

Titre : Les processus subjectifs et psychosociaux impliqués dans la dynamique d'engagement vers de nouvelles pratiques professionnelles. L'exemple du développement des pratiques agroécologiques chez les éleveurs.

Auteur-riche : BERRIER Camille – LPS-DT, équipe 1 Psychologie sociale du travail et des organisations - Interdépendance des milieux de vie, et INRAE, UMR AGIR, Toulouse

Sous la direction de : Sandrine CROITY BELZ, Isabelle FAURIE et Nathalie GIRARD (INRAe)

Thème général ou domaine de la recherche : Par les approches psychosociales des transitions professionnelles et la clinique du travail, nous cherchons à identifier et comprendre quels sont les processus psychosociaux impliqués dans l'engagement vers de nouvelles pratiques professionnelles. Nous nous intéressons plus particulièrement au métier de chef d'exploitation en élevage dans le contexte socioprofessionnel impulsé par la transition agroécologique.

Dans un contexte d'écologisation, les exploitations d'élevage sont particulièrement visées par les attentes sociétales en matière de développement durable. Dans ce contexte en mutation, comment les éleveurs élaborent-ils leur projet d'engagement vers des pratiques plus écologiques ?

Cette thèse, ancrée en psychologie sociale du travail et des organisations, vise à rendre compte des dynamiques d'engagement vers de nouvelles pratiques professionnelles. En référence au modèle théorique d'une socialisation plurielle et active (Malrieu, 1989 ; Baubion-Broye et Hajjar, 1998) ainsi qu'aux apports des cliniques du travail (Barus-Michel, 1980 ; Lhuillier, 2006), il s'agit précisément d'examiner le rôle des processus psychosociaux et d'élaboration subjective dans les dynamiques d'engagement des éleveurs vers l'agroécologie. Contrairement aux approches privilégiant les facteurs explicatifs de types rationnels (Richefort et Fusillier, 2010) ou sociocognitifs (Bandura, 2019), nous nous tournons vers des modèles qui prennent en considération les dimensions individuelles et sociales des transitions professionnelles (Dupuy et Blanc, 2001 ; Masdonatiet Zittoun, 2012 ; Olry-Louis et al. 2017) et du réel de l'activité professionnelle (Clot et Lhuillier, 2015 ; Giust-Desprairie, 2018).

Au niveau empirique, nous nous intéressons à des éleveurs de ruminants en Occitanie, mettant plus ou moins en œuvre des pratiques d'élevage durables. Dans le cadre d'une démarche compréhensive et qualitative, nous avons conduit 15 entretiens semi-directifs (21 éleveurs), en deux temps, pour identifier et caractériser les processus à l'œuvre dans les intentions et modalités d'engagement dans de nouvelles pratiques d'élevage. Ces entretiens ayant eu lieu « *in situ* », ce qui a permis de compléter ces entretiens par des observations participantes (Lapassade, 2002) c'est à dire en immersion dans la vie sociale des éleveurs en participant à certaines de leurs activités professionnelles et/ou personnelle (repas, discussion avec des voisins, etc.). Dans un second temps, nous avons organisé un « *focus group* » avec 9 éleveurs visant à les faire échanger collectivement sur les initiatives et/ou projets d'évolution de leurs pratiques professionnelles. La triangulation de ces données devrait nous permettre de faire une analyse longitudinale de la dynamique d'engagement.

Les premiers résultats issus de l'analyse des entretiens semi-directifs permettent d'identifier des facteurs contextuels (rapport au territoire, aux politiques publiques, aux institutions, etc.), personnels (rapport à l'histoire familiale, au parcours professionnel,) et interpersonnels (rapport à l'histoire du métier, aux pairs,) à l'œuvre dans les dynamiques d'engagement. Nous avons également commencé à repérer que ces éléments s'articulent pour faire sens dans les processus d'engagement ou de non engagement des éleveurs dans des changements de pratiques, notamment vis-à-vis des pratiques dites agroécologiques.

D'un point de vue opérationnel, nous espérons que ce travail contribuera à une meilleure compréhension

de l'importance des dimensions humaines du travail et permettra leur prise en compte dans le développement d'accompagnements des situations de travail des éleveurs et plus largement des agriculteurs.

État d'avancement de l'étude :

En thèse depuis octobre 2019, et ce à temps partiel, étant parallèlement sur un poste d'ingénieure de recherche à l'INRAE, j'espère pouvoir être en mesure de soutenir fin 2023.

A ce stade, je pense être dans la phase de développement. En effet, après avoir identifié les enjeux socioéconomiques et scientifiques et choisi le cadre théorique permettant d'explorer ma question de recherche, j'ai formalisé une méthode de recueil de données en 3 étapes. A ce jour, j'ai pu conduire la phase de recueil par entretiens semi-directifs, j'ai également pu faire des observations participantes et je conduis l'animation d'un focus groupe. Je suis actuellement dans la phase d'analyse des résultats. Pour se faire, je mène une analyse de contenu thématique des entretiens semi-directifs et du focus groupe via Nvivo, en utilisant à la fois un codage descriptif (David, 2004) et un « codage axial » (Strauss et Corbin, 2004). Une analyse de contenu lexical via Iramuteq viendra compléter l'analyse thématique afin de voir si des éléments nouveaux apparaissent.

Je pense pouvoir être en mesure d'analyser et de trianguler l'ensemble des données d'ici fin 2022, ce qui me permettrait d'envisager une soutenance de thèse en 2023.

Collaboration(s) ou aide(s) attendues lors du colloque, le cas échéant :

Je serais intéressée par des collaborations avec des doctorants ou chercheurs qui travaillent sur les questions de changements de pratiques professionnelles et qui mobilisent des méthodes en clinique psychosociale de l'intervention.

Question cruciale :

Je m'interroge sur 2 points : la faisabilité d'une étude longitudinale pour mieux appréhender la dynamique des processus + l'impact de la méthode de recueil sur ces mêmes processus : les entretiens et les focus groupes sont générateurs d'une dynamique réflexive qui peut conduire à l'évolution des pratiques professionnelles. Comment en tenir compte ?

Titre : Valeurs, sens du travail et bien-être au travail : étude comparative des infirmier.e.s libéraux.ales et des infirmier.e.s en milieu hospitalier en Guadeloupe.

Auteur-riche : GROS-PRUGNY Christèle – CRTD, CNAM Paris, Équipe INETOP-Psychologie de l'orientation, (ED Abbé Grégoire)

Sous la direction de : Christian HESLON

Thème général ou domaine de la recherche : Choix d'orientation et analyse du travail

Selon la note flash du système d'information et d'études statistiques (SIES), service du ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation, la formation conduisant au diplôme d'État d'infirmier demeure la plus demandée dans Parcoursup 2021 (689469 vœux). Nous observons d'ailleurs une augmentation de 13%. Parallèlement dans son enquête réalisée pour la DARES (2018), T. Coutrot constate que le métier d'infirmier.e figure parmi ceux les plus faiblement corrélés au bien-être au travail. De même, on observe un turn over allant de 30% à 50% depuis la crise COVID 19. Ce taux étant plus ou

moins important en fonction des services. Ainsi nous pouvons nous demander pourquoi cette profession continue d'être si attractive. En fonction de quels critères cette formation est-elle choisie ? Nous pouvons également nous demander pourquoi les espoirs semblent au final déçus.

OBJECTIFS & HYPOTHÈSES

Trois objectifs motivent ce travail de recherche : premièrement, connaître les raisons qui conduisent les candidats au choix de la formation d'infirmier, deuxièmement mieux comprendre les raisons pour lesquelles le bien-être au travail est si faible chez les infirmiers, enfin troisièmement trouver des solutions pour améliorer le bien-être de ces professionnels de santé.

Ainsi, nous émettons les hypothèses générales suivantes:

- 1- La formation d'infirmier.e est attractive car le métier d'infirmier.e est en correspondance avec les valeurs (Sh. Schwartz, 2016) les plus prépondérantes chez les postulant.e.s,
- 2- Les espoirs des infirmier.e.s sont déçus car les infirmiers se trouvent contraints d'exercer un travail qui se dénature (Clot, 2010 et Graeber 2018) et perd de son sens (N. Robert, 2007 et E. Morin, 2010). Ce qui ne va pas sans poser des conflits éthiques (Coutrot, 2018).

POPULATION VISÉE

Deux raisons motivent le choix de cette population:

- 1- La profession se porte mal en Guadeloupe. Le manque de moyens matériels et humains ainsi que la vétusté des locaux sont mis en exergue aux travers de nombreuses grèves qui se multiplient, notamment depuis l'incendie d'une partie du centre hospitalier universitaire de Pointe-à-Pitre en 2017.
- 2- Selon l'Observatoire Régional de la Santé de Guadeloupe (ORSaG), les infirmier.e.s libéraux.ales sont presque autant nombreux.ses que les infirmier.e.s en milieu hospitalier (44%) en Guadeloupe. Pourtant les études sur cette population demeurent faibles.

MÉTHODOLOGIE PROBABLE

Avec les étudiant.e.s en première année :

- Entretiens semi-directifs pour connaître leurs motivations pour la réalisation de cette formation. Les entretiens, enregistrés sur accord, se feront au moyen d'une grille d'entretien.
- Passation en ligne du questionnaire des valeurs par portraits élaboré par le psychologue israélien Sh. Schwartz.

Avec les infirmier.e.s libéraux.ales et hospitaliers :

- Démarche d'observation, pour analyser les activités réalisées et les conditions de travail,
- Entretiens semi-directifs dont la grille d'entretien porte sur des thématiques telles que la nature des activités réalisées, leur rapport au travail, les valeurs prépondérantes, les raisons pour lesquelles ils exercent en milieu hospitalier ou en libéral ou encore le bien-être au travail,
- Passation en ligne du questionnaire des valeurs par portraits élaboré de Sh. Schwartz,

État d'avancement de l'étude :

En deuxième année de thèse, fin de l'exploration théorique, réflexion méthodologique en cours (problématique, hypothèses, population, échantillon, méthode de recueil quantitatif/qualitatif, méthode d'analyse, etc.)

Collaboration(s) ou aide(s) attendues lors du colloque, le cas échéant :

Enrichissement de la réflexion théorique et construction de la partie méthodologique

Question cruciale :

Consolidation de la modélisation théorique et pertinence, significativité, de la population visée (les infirmier·e·s en Guadeloupe)

Titre : Le renouvellement du métier et des pratiques d'éducateurs spécialisés de la protection de l'enfance dans une activité nomade, soutenue par des environnements technologiques collaboratifs.

Auteur·rice : LUTUMBA Priska - Équipe Psychologie du travail et clinique de l'activité - CNAM – CRTD (Centre de Recherche sur le Travail et le Développement)

Sous la direction de : Marc-Éric BOBILLIER-CHAUMON et Yvon MIOSECC

Thème général ou domaine de la recherche : Notre recherche s'inscrit dans la thématique des changements sociotechniques et socio-organisationnels du travail. Avec notre ancrage en clinique du travail, nous cherchons à comprendre, sous le prisme de la clinique de l'activité et des usages, l'incidence d'une innovation organisationnelle d'un service de placement à domicile du secteur de la protection de l'enfance sur le renouvellement du métier et des pratiques des éducateurs spécialisés. Ces derniers exercent leur activité dans une modalité nomade, soutenue par des environnements technologiques collaboratifs, pour laquelle nous chercherons à mettre en perspective les conditions d'acceptation de ces dispositifs innovants de travail.

Introduction

Cette communication repose sur une de thèse en cours partiellement financée par une subvention régionale (Nouvelle-Aquitaine) et en autofinancement sur un temps partiel. L'objectif est de mener une réflexion sur les incidences psychosociales et organisationnelles que pourrait avoir la mise en mobilité d'éducateurs spécialisés, équipés de technologies, sur l'évolution de leur métier et de leurs pratiques professionnelles. Les éducateurs de la protection de l'enfance travaillent habituellement sur un modèle d'internat, où les équipes sont soumises à des roulements de plannings sur des horaires de journée et de soirée. Les salariés que nous avons suivis lors de notre recherche sont issus d'un service mobile de placement éducatif à domicile (P.E.A.D.). Pour assurer leurs missions hors les murs, ils ont une modalité contractuelle en forfait jour et sont, de manière individuelle, équipés d'un véhicule, d'un smartphone, d'un ordinateur portable muni des logiciels institutionnels.

Cadre méthodologique : Dispositif de triangulation des méthodes (Guilbert & Lancry, 2007)

Pour aborder la complexité du terrain, nous avons fait le choix d'élaborer un dispositif de triangulation des méthodes ayant pour objectif d'accéder au plus près de l'activité des éducateurs. Nous visons ainsi à mieux la cerner et à croiser les données pour en objectiver les résultats. Nous avons mobilisé le cadre méthodologique de la clinique de l'activité par le déploiement d'espaces dialogiques comme processus de co-analyse de l'activité en faveur d'une dynamique de transformation. Il a été parachevé par des méthodes de recueils de données : des traces de l'activité (exemple : les écrits des professionnels), des entretiens et des observations en situation de travail. La mise en œuvre sur le terrain s'est traduite, dans un premier temps, par des entretiens individuels semi-directifs d'une heure auprès des 15 éducateurs. L'objectif vise à accéder, de manière indirecte, au réel de leur activité et de percevoir leur vécu subjectif vis-à-vis de la mobilité. Ces entretiens, nous ont également permis d'élaborer une grille de relevé d'activité en faveur des éducateurs afin qu'ils tracent, durant une semaine, le dérouler de leurs activités

quotidiennes. Ensuite, 9 groupes de travail (composés de l'ensemble des professionnels de notre étude) ont été réalisés, visant à interroger : 1 — l'organisation de la mobilité et du temps de travail, par la mise au dialogue et la confrontation des recueils d'activités réalisés ou non par les professionnels, 2 — le métier d'éducateurs spécialisés « hors les murs » en utilisant de la photo-interview (Duteil-Ogata, 2007) et de l'autoconfrontation croisée (Clot, Faïta, Fernandez, Scheller, 2000), 3 — l'usage des outils numériques en mobilisant la méthode de l'objet technique Marcon (1976) (cité par Gaubert [2021, p.194]). Nous entendons par groupes de travail, des dispositifs dialogiques de 3 heures ayant pour destin la co-analyse de l'activité des éducateurs selon les thèmes suscités.

Résultats et discussions

Les entretiens individuels et les groupes de travail sont enregistrés et retranscrits dans le but de réaliser une analyse textuelle. Nos premiers résultats nous amènent à : 1 — tenter une première caractérisation du travail nomade et du nomadisme, 2 — questionner l'usage des outils numériques entre contrainte et développement des professionnels et de leur activité par une forme de co-présence équipée [Denis & Liccpe, 2006],

Le travail nomade et le nomadisme

Nous soutenons l'idée que le travail nomade relève de l'activité des professionnels en mobilité alors que le nomadisme définit un modèle organisationnel de management du travail et des professionnels nomades. Ainsi : 1 — le travail nomade consiste en la réalisation d'activités quotidiennes [organiser, anticiper et prévoir] impensées dans la prescription des tâches. Pour déterminer cet impensé de l'activité, nous nous adossons aux travaux de Gonzalez et Mark [2004] qui qualifient cet effort d'ajustement permanent entre diverses « sphères d'activités » de « métatrabail ». 2 — le nomadisme caractérise un modèle organisationnel qui représente une structure sédentaire stable, des valeurs, du soutien social professionnel et du sens au travail.

L'usage des artefacts numériques

Les éducateurs sont équipés de plusieurs solutions logicielles leur qui leur permettent de rendre compte de leur activité, mais aussi de collaborer sur des écrits. Ces dispositifs façonnent le travail à rendre et affectent la manière de le réaliser.

Nous avons l'ambition, avec notre analyse, d'identifier : 1-À quelles conditions ces objets techniques pourraient devenir un « instrument potentiel de développement » de l'activité [Bobillier Chaumon & Clot, 2016]. 2— Où se situent l'individu et le collectif (collègues, mais aussi partenaires) dans la trajectoire de l'usage, c'est-à-dire comment les dynamiques collectives contribuent ou favorisent l'acceptation située des objets techniques 3 — enjeux d'une co-présence équipée [Denis & Liccpe, 2006] par les écrits et les messages vocaux, dans l'objectif de mettre en lumière des indicateurs de la vitalité [ou du déficit] du collectif de travail dans sa fonction de développement du métier et des individus.

État d'avancement de l'étude :

A ce stade de la recherche, le recueil de données relatif à la modalité nomade de l'activité des éducateurs est finalisé. Le travail d'analyse et d'écriture entrent dans leurs dernières phases.

Nous avons pu réaliser une observation en situation de travail en suivant une éducatrice sur un accompagnement de visite médiatisée. Ces observations ont été interrompues par les restrictions liées à la pandémie du COVID19 et à ce jour, nous n'avons plus la possibilité d'accéder à ce terrain de recherche. Nous manquons donc de données pour analyser ce pan de l'activité des éducateurs.

Souhaitant soutenir notre objet de recherche, nous sommes en réflexion quant à l'élaboration d'une méthode de recueil de données complémentaires qui nous donneraient à voir l'activité de terrain des éducateurs. *A ce stade de la recherche, le recueil de données relatif à la modalité nomade de l'activité des*

éducateurs est finalisé. Le travail d'analyse et d'écriture entrent dans leurs dernières phases.

Nous avons pu réaliser une observation en situation de travail en suivant une éducatrice sur un accompagnement de visite médiatisée. Ces observations ont été interrompues par les restrictions liées à la pandémie du COVID19 et à ce jour, nous n'avons plus la possibilité d'accéder à ce terrain de recherche. Nous manquons donc de données pour analyser ce pan de l'activité des éducateurs.

Souhaitant soutenir notre objet de recherche, nous sommes en réflexion quant à l'élaboration d'une méthode de recueil de données complémentaires qui nous donneraient à voir l'activité de terrain des éducateurs.

Collaboration(s) ou aide(s) attendues lors du colloque, le cas échéant :

La participation à ce colloque ouvrirait un espace pour présenter notre démarche méthodologique et nos résultats ainsi que de mener une réflexion partagée sur les méthodes indirectes afin accéder à l'activité des éducateurs auprès des bénéficiaires

Question cruciale :

Quelles méthodes indirectes serait-il possible de mettre en œuvre pour collecter des données sur ce pan de l'activité des éducateurs en cohérence avec ce qui a déjà été réalisé ?

De plus, je saisisrai la teneur des échanges de mise en perspectives de nos travaux pour l'enrichir et continuer de faire progresser notre pensée.

Titre : Émergence d'une impuissance acquise face aux injustices répétées au travail.

Auteur-riche : ANDRIEU Clément - LAPCOS - Laboratoire d'Anthropologie et de Psychologie Cliniques, Cognitives et Sociales, Nice

Sous la direction de : Dirk STEINER et Isabelle MILHABET

Thème général ou domaine de la recherche : Thématiques (mots-clefs) : justice organisationnelle, sentiment de contrôle, impuissance acquise, silence organisationnel, motivation.

Introduction. Les personnes peuvent tenter d'influencer, et par voie de conséquence de contrôler, leurs situations de travail en exprimant leurs avis, craintes ou suggestions auprès des décideurs (utiliser la « voix » ; Thibault & Walker, 1975). Cette voix peut être entendue et avoir un impact ou non, on parle alors d'instrumentalité (Avery & Quiñones, 2002). Une forte instrumentalité s'exprime par l'efficacité de cette action rendant la situation favorable. Inversement, une faible instrumentalité correspond aux actions ne permettant pas d'obtenir satisfaction dans la situation. Dans ce cas, l'usage de la voix ne donne lieu à aucun changement. En d'autres termes, les personnes subissent l'absence de contingence entre leurs actions et les résultats obtenus : leur voix ne donne pas lieu à un résultat favorable. Cette situation répétée dans le temps peut amener les personnes à se sentir impuissantes et à perdre toute motivation à agir à nouveau dans une situation similaire (impuissance acquise ; Maier & Seligman, 2016).

Hypothèses. Comme l'impact perçu de la voix est important pour que ce comportement soit renouvelé (Sherf et al., 2018), l'observation répétée d'une faible instrumentalité de la voix risque de mener les personnes à se sentir impuissantes, réduisant leur motivation à utiliser la voix de nouveau, avec des conséquences émotionnelles négatives à court et long terme (e.g., silence, émotions négatives, moins de satisfaction, baisse de l'estime de soi, dépressions).

Méthodologie(s). Nous réalisons trois études expérimentales où l'instrumentalité de la voix est manipulée. L'objectif est d'étudier la persévérance des personnes à utiliser la voix dans un contexte contrôlé. Les participant-es sont invité-es à prendre part à une étude académique en ligne s'apparentant à une consultation de leurs suggestions/revendications sur certains thèmes liés à leur organisation (quatre en tout). Leurs propositions sont analysées par un expérimentateur (autorité fictive) et sont soit toujours refusées, soit toujours acceptées, soit aucun feedback n'est donné.

Résultats. Dans l'étude 1, les participant-es, employé.es dans le domaine de la vente, expriment le même nombre de propositions quels que soient la condition ou entre les thèmes. Conformément à notre hypothèse, dans l'étude 2, les participant-es dans la condition « faible instrumentalité » formulent moins de propositions comparativement à ceux-celles du groupe « haute instrumentalité ». Notons que dans les deux études, les participant-es de la condition « faible instrumentalité » s'emparent significativement moins de la possibilité de s'exprimer sur un thème supplémentaire à l'issue des quatre rejets que ceux-celles en condition « haute instrumentalité ». Ils-elles se sentent également plus impuissant-es et plus tristes que ceux-celles du groupe haute instrumentalité de voix.

Discussion. Une faible instrumentalité de la voix répétée dans un contexte de consultation démotive les participant-es de l'étude 2 qui fournissent moins de propositions. Les participant.es de cette étude n'étaient pas gratifiées pour leur participation contrairement à ceux-celles de l'étude 1 qui, quelle que soit la condition ont suivi les consignes jusqu'au bout. En revanche, avec ou sans gratification, une faible instrumentalité répétée a affecté la motivation à se saisir d'une nouvelle opportunité de s'exprimer au-delà des quatre thèmes. Ce manque de motivation à se saisir d'une nouvelle opportunité de contrôle par

la voix pourrait être un facteur à considérer dans l'émergence d'un silence organisationnel.

État d'avancement de l'étude :

Étude 1 (réalisée) : non-instrumentalité répétée de la voix et effet sur la poursuite de l'étude, auprès de professionnel·les, participation rémunérée (n = 318).

Étude 2 (réalisée) : semblable à l'étude 1, participation non rémunérée (n = 436).

Étude 3 (en cours de passation) : analyse de l'effet explicatif de l'attribution causale de la non-instrumentalité de la voix, auprès de professionnel·les, participation non rémunérée.

Collaboration(s) ou aide(s) attendues lors du colloque, le cas échéant :

Collaboration auprès de personnes travaillant sur les dynamiques sociales de la justice organisationnelle, du sentiment de contrôle en organisation, ou du burnout.

Aide méthodologique sur la construction de protocoles d'études adaptés (expérimentales, qualitatives, transversales, micro-longitudinales) ainsi que le traitement de données qualitatives.

Question cruciale :

Les effets pouvant être observés dans ces études sont-ils relatifs à de l'impuissance ou de la réactance ? Comment créer des situations expérimentales crédibles permettant de tester les conséquences de la justice/injustice ?

Titre : Les stéréotypes sur les travailleurs en situation de handicap en tant que frein à l'insertion professionnelle.

Auteur·rice : BURZOTTA Morgane - LAPCOS - Laboratoire d'Anthropologie et de Psychologie Cliniques, Cognitives et Sociales, Nice

Sous la direction de : Marilena BERTOLINO et Dirk STEINER

Thème général ou domaine de la recherche : Mon domaine de recherche est la discrimination subie par les personnes en situation de handicap dans un contexte professionnel, plus spécifiquement au moment du recrutement. J'essaie également à travers mes recherches de montrer des différences de perception entre les divers « types » de handicaps.

Quel est le bon moment pour annoncer son handicap ?

Le processus de recrutement constitue la porte d'entrée dans le monde professionnel et donc le premier obstacle à franchir pour les personnes en situation de handicap. De nombreux stéréotypes sont associés aux personnes en situation de handicap comme la lenteur de réflexion (Laberon, Scordato, & Corbière, 2017), stéréotypes qui sont souvent incompatibles avec l'image du travailleur idéal recherché par les recruteurs (Gouvier, Steiner, Jackson, Schlater, & Rain, 1991). Une question se pose de manière récurrente pour les demandeurs d'emploi en situation de handicap : à quel moment du recrutement est-il le plus opportun d'annoncer son handicap ? Pour tous les types de handicaps, il est au moins possible de dissimuler cette information dans les premiers contacts avec l'entreprise (CV, lettre de motivation, entretien téléphonique, etc.). Se présenter dès le début comme un travailleur handicapé peut faire que le recruteur interprète tout le CV et l'entretien, sous le filtre des stéréotypes associés au handicap. Au contraire, l'annoncer « trop » tard c'est prendre le risque que l'annonce du handicap soit prise comme une trahison ou ne pas avoir un environnement de travail adapté.

Dans cette étude, nous cherchons à savoir si la discrimination liée au handicap est toujours présente lorsque les données objectives nécessaires à la prise de décision ont été traitées cognitivement sans avoir connaissance du handicap (Bodenhausen, 1988). Cette étude se concentre sur deux variables qui pourraient avoir un impact sur l'évaluation faite par le recruteur : le type de handicap et le moment de l'annonce. Nous nous concentrerons ici sur une comparaison entre handicap psychique et handicap physique car les handicaps psychiques sont perçus bien plus négativement que les autres types de handicap (Paetzold et al., 2008).

Nous avons demandé aux participants de s'imaginer directeur d'entreprise et de juger le profil d'un candidat pour un poste d'employé de bureau. Le profil du candidat est scrupuleusement le même dans les cinq conditions expérimentales. En plus d'une condition contrôle sans mention de handicap, dans deux conditions le handicap (psychique ou moteur) est annoncé dès le début du profil et dans deux autres conditions le handicap est annoncé à la fin du profil, après que le recruteur ait obtenu toutes les informations sur le candidat. La tâche des recruteurs est d'évaluer la pertinence du candidat pour le poste souhaité et d'exprimer son opinion via un questionnaire adapté de Cleveland (1988).

L'objectif de cette étude est d'étudier la discrimination autour du moment du recrutement. En entreprise, les tâches de recrutement pouvant être menées par des professionnels du domaine (e.g. chargé de recrutement) mais également par des personnes non formées au recrutement (e.g. managers), il nous a semblé fondamental de contrôler cette distinction. Nous avons ainsi distingué trois types de répondants : les professionnels RH, les travailleurs non RH mais qui réalisaient régulièrement des tâches de recrutement et les travailleurs non RH sans expérience de recrutement.

Notre échantillon est constitué de 228 participants recrutés en ligne, tous des travailleurs, répartis dans les 5 conditions expérimentales : contrôle (N= 44), moteur début (N= 44), moteur fin (N= 49), psychique début (N= 44) et psychique fin (N= 47).

Nous avons réalisé une régression linéaire examinant l'effet du type de handicap, du moment de l'annonce et de la variable contrôle métier du participant (e.g. proximité avec les ressources humaines). Nous pensions trouver une différence entre handicap psychique et moteur uniquement lorsque le handicap était annoncé au début : les personnes avec un handicap moteur seraient évaluées plus favorablement que les personnes avec un handicap psychique.

Nous avons trouvé un effet significatif de la variable contrôle métier du participant sur l'évaluation des candidats. Les personnes qui n'effectuent pas de tâches de recrutement dans le cadre de leur emploi ont évalué plus positivement ($M= 5.14$) les candidats que les professionnels qui exercent régulièrement des tâches de recrutement que ceux-ci soient des professionnels des ressources humaines ($M= 4.81$) ou non ($M= 4.76$) ; $p < .03$.

Concernant le type de handicap et le moment de l'annonce nous avons réalisé une analyse de contraste. Nous n'avons pas totalement validé le modèle de notre hypothèse. Il y a une différence significative entre handicap psychique et moteur lorsque le handicap est annoncé au début : une personne avec un handicap psychique est perçue plus négativement ($M= 4.65$) qu'une personne avec un handicap moteur ($M= 5.06$). Cette différence entre handicap psychique ($M= 4.88$) et handicap moteur ($M= 4.95$) est cependant également présente bien que moins importante lorsque le handicap est présenté à la fin.

État d'avancement de l'étude :

Cette étude en tant que telle est terminée. Nous avons cependant pris la décision de la répliquer en complexifiant notamment le matériel proposé aux participants. Cette réplification a lieu uniquement sur des professionnels des ressources humaines. Cette réplification est en cours.

Titre : Les valeurs individuelles de base, l'un des déterminants des comportements de citoyenneté organisationnelle ? Vers une nouvelle approche des CCO.

Auteur-riche : AYOUNI Fatima (Paris Nanterre)

Sous la direction de : Bernard GANGLOFF

Thème général ou domaine de la recherche : Comportements de citoyenneté organisationnelle (CCO, OCB)/Valeurs individuelles/Performance au travail/Sélection-évaluation.

Cadre théorique :

Pour contribuer à la compréhension et à la prédiction des phénomènes liés à la performance au travail, la recherche en psychologie étudie cet aspect sous l'angle, notamment, des *comportements de citoyenneté organisationnelle (CCO, OCB)*. Le concept de *comportements de citoyenneté organisationnelle* a été forgé par Organ et ses collaborateurs (Organ, 1988 ; Smith, Organ, & Near, 1983 ; Bateman & Organ, 1983) pour décrire des conduites au travail « *qui ne relèvent pas du rôle ou des tâches prescrites de l'emploi occupé, c'est-à-dire des termes spécifiques du contrat passé entre un employé et son organisation ; ces comportements relèvent plutôt d'un choix personnel, de sorte que leur omission n'implique pas de sanction* » (Organ, 1988, p. 4). L'auteur propose un approche multidimensionnelle d'OCB à cinq facteurs : *l'altruisme*, qui correspond à une conduite délibérée en vue d'aider une personne dans l'exercice de son activité professionnelle ; *la courtoise*, visant à prévenir les conflits au travail ; *la conscience professionnelle*, qui correspond aux respects des règles et des procédures ; *l'esprit sportif* qui se traduit par une tolérance aux contraintes de l'organisation sans se plaindre et la *vertu civique*, qui témoigne d'une implication positive dans les préoccupations de l'organisation.

Plusieurs recherches ont mis en évidence des facteurs organisationnels (eg. *satisfaction au travail, soutien organisationnel perçu*, Paillé 2008, 2007 ; *engagement affectif*, Elfe & al. 2008) dans la compréhension des comportements citoyens au travail. Notre recherche vise à explorer un nouvel aspect, d'ordre dispositionnel, qui est *les valeurs individuelles de base*. Selon Rokeach (1973), *une valeur est une croyance durable, qui se traduit par le choix d'un mode de conduite ou d'un but de l'existence que l'on préfère, personnellement ou socialement, aux modes de conduites ou aux buts opposés ou contraires*. Pour Schwartz (2006), on utilise les valeurs pour expliquer les motivations de base qui sous-tendent attitudes et comportements. Le *modèle circumplex* de Schwartz (2012) identifie les dix valeurs fondamentales suivantes : *bienveillance* (préservation et l'amélioration du bien-être des personnes de son entourage), *conformité* (autodiscipline, obéissance), *tradition* (engagement et acceptation des coutumes), *sécurité* (sûreté, harmonie et stabilité de la société, des relations), *pouvoir* (contrôle ou domination des personnes et des ressources.), *réussite* (succès personnel), *hédonisme* (plaisir ou gratification sensuelle personnelle), *stimulation* (enthousiasme, nouveauté et défis à relever dans la vie), *autonomie* (indépendance de la pensée et de l'action) et *universalisme* (tolérance et protection du bien-être de tous et de la nature).

Dans les définition des valeurs ainsi que des CCO, quelques similarités apparaissent (eg. Valeur bienveillance/CCO altruisme ; valeur conformité/CCO conformité), et certaines oppositions également (eg. Valeur pouvoir/CCO altruisme). De plus, en partant d'un raisonnement déductif, si les valeurs individuelles guident les comportements, que les CCO sont des comportements, alors les comportements de citoyenneté au travail devraient être guidés par les valeurs. Enfin, si les valeurs sont des normes sociales (Rokeach), que les CCO revêtent également un statut normatif (Gangloff, 2016), nous pourrions émettre l'hypothèse d'une certaine connivence entre ces deux aspects.

L'intérêt de cette étude pourrait résider sur une opportunité complémentaire et plus discrète de sélection des candidats pour les recruteurs.

Problématique :

Les comportements de citoyenneté organisationnelle dépendent-ils des valeurs individuelles de base des individus ?

Hypothèses :

Notre hypothèse générale prédit qu'il existe une relation dynamique entre les valeurs individuelles de la personne, et la mise en place de comportement de citoyenneté organisationnelle.

H1 : certaines valeurs ont des liens de proximité avec certains CCO

H2 : certaines valeurs ont des liens antagonistes avec certains CCO

H3 : la hiérarchie du système de valeurs trouve sa traduction dans une hiérarchie de comportements de CCO

Méthodologie :

Nous prenons comme population 250 salariés de services, sexe, âge et d'ancienneté différents.

Deux questionnaires sont utilisés :

1) pour mesurer les valeurs : l'ESS21 de Schwartz, 21 items, auquel nos participants répondent selon la méthode des portraits, avec pour chaque item une réponse à choisir parmi quatre (cette personne est « semblable à moi, plutôt semblable à moi, plutôt différente de moi, différente de moi » ;

2) pour les CCO : le questionnaire de Charbonnier, Silva et Roussel (2007), de 19 items, qui seront présentés à la première personne du singulier (eg. J'aide spontanément mes collègues...), avec pour chaque item une réponse à choisir parmi quatre « oui, plutôt oui, plutôt non, non ».

Pour éviter que les participants ne fassent de lien entre les valeurs et les CCO, nous présentons ces deux questionnaires comme se rapportant chacun à une étude spécifique.

Résultats et discussions :

Les premiers résultats montrent des données intéressantes, avec des corrélations significatives entre certaines valeurs et certains CCO, ainsi que des prédictions intéressantes via nos régressions linéaires.

État d'avancement de l'étude :

Phase de développement : le traitement des données est en cours.

Collaboration(s) ou aide(s) attendues lors du colloque, le cas échéant :

Une collaboration pourrait être fructueuse sur les thématiques de recherche suivantes : valeurs, CCO, normes sociales, performance au travail, évaluation-sélection. D'autant qu'une autre étude visant à mesurer le caractère normatif des valeurs est à venir. Cela pourrait être intéressant en termes de méthodologie, d'analyse des données.

Question cruciale :

Conseils concernant les analyses statistiques portant sur les liens entre les valeurs et les CCO. Remarques sur notre problématique.

Titre : Les rapports au travail des jeunes de la génération « z ». Influences de l’entourage et conflits de socialisation.

Auteur-riche : CASSE Lucile – LPS-DT, équipe 1 Psychologie sociale du travail et des organisations - Interdépendance des milieux de vie, Toulouse

Sous la direction de : Alexis LE BLANC et Marie-Pierre CAZALS

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

Notre objet de recherche concerne les rapports au travail des jeunes de la génération « z » ainsi que les processus de socialisation qui sous-tendent la construction de ces rapports au travail.

La génération Z représente 30% de la population mondiale. Elle désigne les personnes nées entre le milieu des années 1990 et la fin des années 2000 (Schroth, 2019 ; Casoinic, 2016). Ayant grandi dans un contexte de multiples transformations majeures - dont la démocratisation des TIC, les modifications des schémas familiaux et les changements environnementaux – les jeunes « Z » sont orientés par des valeurs et pratiques qui semblent les distinguer des générations antérieures (Schroth, 2019) ; bien qu’il existe des groupes hétérogènes au sein de cette jeunesse (Galland, 2020).

Nous souhaitons d’abord caractériser les rapports au travail des jeunes « z ». A cette fin, nous nous appuyons sur une approche qui considère que le sujet construit différents rapports de signification au travail (Le Blanc, Cazals, Mégemont, Hajjar, 2021 ; Dujarier, 2021). Cette approche prend sa source dans le questionnement de savoir de quel type de travail l’on parle quand on évoque dans le langage courant comme dans le langage scientifique la notion de « *rapport au travail* ». Nous souhaitons donc interroger le sujet sur sa propre définition du travail et sur la pluralité des rapports qu’il établit à différents registres de signification sémantique : *l’activité* de travail, le *travail-emploi* (référé à un contrat de travail), le lieu où s’exerce le travail (cf. « *l’organisation de travail* ») et enfin le *travail sociétal* (qui permet d’apporter une contribution à la société et d’avoir une place dans la société).

Dans un second temps, nous voulons étudier comment l’entourage du sujet influence la construction de ces rapports au travail. Nous nous inscrivons dans le modèle général de la socialisation développé dans le laboratoire LPS-DT à partir des travaux de Malrieu (1989), selon lequel, le sujet est acteur de sa socialisation et non pas un réceptacle passif de l’influence d’autrui. C’est à travers le processus de personnalisation qu’il peut objectiver les conflits de sa socialisation et construire son propre système de valeurs (Baubion-Broye, Dupuy & Prêteur, 2013). Dans le cadre d’un modèle de la socialisation active parce que plurielle, nous pouvons postuler que les proches du sujet, extérieurs à sa sphère professionnelle, pourront exercer une influence sur ses attitudes et représentations vis-à-vis du travail. Comme nous postulons que des proches ou des événements liés à la socialisation primaire du sujet influencent la construction actuelle de ses rapports au travail.

Enfin, nous souhaitons étudier l’influence des différents milieux de socialisation du sujet en nous focalisant sur les processus de transmission et d’appropriation des valeurs. Selon Anctil (2006), la famille constitue un milieu de socialisation susceptible d’influencer la construction des rapports au travail des jeunes par un processus de transmission de valeurs. Selon Lahaye, Desmet et Pourtois (2007), ce processus de transmission de valeurs est essentiel dans la socialisation du sujet et permet à chaque génération de se socialiser sur la base des modèles culturels de valeurs de la génération précédente.

L'examen de la revue scientifique comme notre propre modèle d'analyse nous encouragent à étudier le processus de transmission de valeurs en l'associant à un processus d'appropriation des valeurs. En effet, le sujet n'est pas condamné à reproduire à l'identique les valeurs qui lui sont transmises. Il peut les rejeter, se conformer sans les intérioriser ou se les approprier en les faisant siennes (Cambon, 2009), et ce d'autant plus que dans ses différents milieux de vie, il est exposé à une pluralité d'autrui significatifs qui l'exposent à des conflits de socialisation. Nous formulons l'hypothèse générale selon laquelle ces conflits comme les réponses qui leur sont apportées, jouent un rôle majeur dans la construction des rapports au travail chez les jeunes de la génération « z ».

Nous souhaitons mettre en place une méthodologie mixte. La première enquête s'appuiera sur une méthodologie quantitative avec passation de questionnaires en ligne tandis que la deuxième enquête (fondée sur les résultats de la première) adoptera une méthodologie qualitative avec passation d'entretiens semi-directifs.

Nous nous attendons à observer une variabilité intra individuelle dans la mesure où chaque sujet adoptera quatre rapports au travail différents (rapport à l'activité de travail, rapport au travail-emploi, rapport à l'organisation de travail et rapport à l'utilité sociale du travail). Nous pensons également observer une variabilité interindividuelle dans les rapports au travail ainsi que dans les valeurs du travail au sein de cette génération. Cette variabilité devrait dépendre de la position du sujet sur le marché du travail (étudiant avec ou sans emploi, étudiant en alternance, jeune actif ou jeune sans activité professionnelle) ainsi que de différentes caractéristiques sociobiographiques (lieu de vie, situation familiale...).

État d'avancement de l'étude :

Après avoir choisi le cadre théorique, nous sommes actuellement (et jusqu'à mi-mai) en recrutement de participants pour notre première enquête de terrain par questionnaire.

Question cruciale :

L'objectif principal de cette première enquête est de vérifier si les jeunes « z » construisent bien différents rapports au travail et, si oui, qu'est-ce qui caractérise ces rapports et quels sont les différents facteurs situationnels et biographiques susceptibles d'en éclairer la variabilité interindividuelle. Cette communication présentera des premiers résultats issus de cette enquête.

Un des intérêts pratiques de notre recherche est de permettre aux différents dispositifs d'accompagnement des jeunes de comprendre comment les accompagner au mieux dans leur insertion professionnelle.

Titre : Influence de l'idéologie dans la construction socio-représentationnelle du Revenu Universel : une approche en termes d'ordre social.

Auteur-riche : DUPOIRIER Samuel – Laboratoire de Psychologie Sociale (UR 849) d'Aix-Marseille Université

Sous la direction de : Marc SOUVILLE et Christophe DEMARQUE

Thème général ou domaine de la recherche : Psychologie sociale du travail, Représentations sociales, Idéologie, Ordre social

En tant qu'objet (ré)émergent, complexe et polémique, il nous est apparu pertinent d'explorer la construction socio-représentationnelle (entendu comme processus) du Revenu Universel (RU) dans le contexte Français.

Nos premiers résultats exploratoires tirés de la technique d'associations libres (N = 102, Mâge = 32,57 ; SD = 12,38 ; 74 femmes) montrent que nos participants semblaient se représenter le RU sur la base de principes propres à leurs traditions idéologiques (e.g. croyances et des valeurs suggérant un progrès sociétal vs un affaiblissement de l'ordre social). Ces premiers résultats soulignaient le caractère polémique de la construction socio-représentationnelle du RU et ses implications potentielles en termes de maintien ou de remise en cause de l'Ordre Social (OS) (voir Staerklé et al., 2007).

En parallèle, nous avons cherché à étudier la manière dont une partie de la presse Française traitait du RU dans deux contextes différents (*la période présidentielle de 2017*, N=609 et *le début de la pandémie de Covid-19*, N=91) en fonction de leurs ancrages idéologiques (L'Humanité, Le Monde et Le Figaro). Nos principaux résultats (analyses thématiques, voir Dany, 2016) montrent que le rapport qu'entretiennent ces journaux au RU peut être analysé autour de la dialectique changement/maintien des arrangements sociaux existants (Staerklé, 2015). Toutefois, l'usage moins systématique en période de pandémie du thème réalisme/utopisme comme « arme rhétorique » visant à discréditer les « minorités actives » que représentait Hamon suggère que le RU paraissait moins menaçant pour l'OS à cette période.

Par ailleurs, notre modèle d'équations structurelles (N = 264 ; Mâge = 37,8 ; SD = 12,7 ; 174 femmes) visant à confirmer l'influence de l'Orientation Politique et des RS de l'OS (Staerklé et al., 2007) sur la construction socio-représentationnelle du RU (via la création d'une échelle de RS *ad hoc*) et les positionnements vis-à-vis de cette mesure (i.e., attitude et juste montant estimé) a mis en évidence deux logiques socio-représentationnelles différentes en lien avec le fait d'être de droite et une en lien avec le fait d'être de gauche ; traduisant indirectement des positionnements des sujets vis-à-vis de l'OS.

Dans l'ensemble, les prises de positions sur le RU sont en partie structurées autour du rapport au travail (conçu comme aliénant vs émancipateur, voir Clémence, 1998) ou encore de la façon dont l'aide sociale doit être mise en place pour protéger le mieux les individus : indissociable vs dissociable du salariat. Les implications de ces résultats en termes d'ordre social seront discutées.

État d'avancement de l'étude :

Phase de rédaction : Soutenance prévue pour Septembre/Octobre 2022

Collaboration(s) ou aide(s) attendues lors du colloque, le cas échéant :

Je suis très intéressé par les retours des autres participants à ce colloque sur ce travail.

Titre : Construction identitaire des étudiants chinois vivant en France : Dynamiques d'acculturation, bien-être et capacités.

Auteur-riche : HUANG Yuanfei (Montpellier) -

Sous la direction de : Anne-Marie COSTALAT-FOUNEAU

Thème général ou domaine de la recherche : Psychologie interculturelle, Acculturation, Dynamique identitaire, Bien-être, Système capacitaire

À l'heure de la mondialisation, partir en mobilité à l'étranger pour des études supérieures est considéré comme une mise en valeur de la formation universitaire des étudiants internationaux. Au XXIème siècle, la Chine est devenue le premier pays d'origine des étudiants en mobilité internationale avec environ un million d'étudiants dans le monde entier, y compris la France. Les étudiants chinois en France vivent une situation de double insertion, simultanément étudiants au sein d'un établissement d'enseignement supérieur et membres d'un groupe culturel non-dominant dans la société française. Ils sont nombreux et confrontés à un stress d'acculturation qui impacte leur bien-être (Berry et Sam, 1997 ; Berry, 2000). Ces étudiants sont donc à la fois un groupe psychologiquement vulnérable en raison des défis socioculturels et universitaires et un groupe compétent riche de leurs expériences à l'étranger.

Cette recherche explore les différentes dimensions d'ajustement (socioculturel, psychologique et capacitaire) des étudiants chinois en France à l'aide de la combinaison d'une étude quantitative et d'une étude qualitative. Dans l'étude quantitative, 216 répondants ont participé au questionnaire en ligne basé sur le modèle d'acculturation de Berry (2013) afin d'éclairer les liens entre différents facteurs de ces différents ajustements. Les corrélations les plus importantes sont observées entre les variables de l'ajustement capacitaire et celles de l'ajustement psychologique. Autrement dit, plus un étudiant chinois se sent capable au cours de ses études en France, plus il maintient une santé mentale saine.

Une étude qualitative complémentaire basée sur la méthode d'Investigateur Multistade de l'Identité Sociale (Zavalloni et Guérin, 1984 ; Zavalloni, 2017) est mise en place pour expliquer la complexité de la dynamique identitaire au cours de leur réalisation du projet dans un contexte interculturel. L'analyse du discours des 5 étudiants chinois en France ayant des parcours différents, s'appuie sur le modèle capacitaire (Costalat, 2005) pour illustrer l'interaction entre le soi interne et l'environnement externe au cours des transitions importantes de vie.

La combinaison de l'étude quantitative et de l'étude qualitative de cette recherche permet d'explorer le double processus d'acculturation et de réalisation des projets, à travers le versant collectif de l'adaptation des étudiants chinois en France et également leur parcours individuel. Les résultats de ce travail permettent aux chercheurs en psychologie interculturelle et aux praticiens d'orientation de mieux cerner les processus d'adaptation et les transitions identitaires de ces étudiants dans un contexte interculturel et ainsi d'inspirer de nouveaux dispositifs.

État d'avancement de l'étude :

Phase finale

Collaboration(s) ou aide(s) attendues lors du colloque, le cas échéant :

La participation à ce colloque dans le champ de la PTO me permettrait d'échanger avec les autres intervenants sur nos domaines de recherche pour mieux préparer ma soutenance de thèse. Une mise en lumière de ce travail peut également stimuler de futures collaborations dans les domaines de psychologie interculturelle et de psychologie de l'orientation.

Question cruciale :

Les deux études de cette thèse ont été réalisées avant la pandémie de Covid-19. Depuis 2020, à cause de la Covid-19, les étudiants chinois sont confrontés à plusieurs difficultés dans leur mobilité vers l'étranger. Cette pandémie a donc eu une influence sur l'acculturation et la réalisation des projets chez des étudiants chinois, voire des étudiants internationaux. Ces impacts restent à étudier dans les futures recherches.

Titre : Le vécu individuel et les représentations sociales de la retraite.

Auteur-riche : SPINOGLIO Cristina – LAPPS, Université Paris Nanterre, École Doctorale 139

Sous la direction de : Isabelle OLRÉY-LOUIS

Thème général ou domaine de la recherche : Dans le cadre de la psychologie sociale, la transformation individuelle dans le cadre des grandes transformations sociétales

L'objet de la recherche

L'objet de la recherche est une analyse approfondie de la transition de retraite sous un double aspect : le vécu individuel de personnes se préparant ou se trouvant déjà en retraite et les représentations sociales de cette transition. En pointant notamment les écarts entre les représentations de cette transition – forgées aux différents âges de la vie dans deux pays contrastés du point de vue du traitement social de la retraite – et son expérience identitaire subjective, les éléments recueillis devraient permettre d'aider les travailleurs à se faire une idée plus précise des bouleversements induits par ce passage et, de ce fait, à mieux s'y préparer. En outre, par le matériau constitué et par l'étude des processus psychiques impliqués, les récits expérientiels pourraient être réinvestis dans de futurs dispositifs d'accompagnement à la transition de retraite. Sur le plan théorique, la question est de savoir dans quelle mesure la perte du statut professionnel, de cadres spatio-temporels jusqu'alors rythmés par le travail, mais aussi de la réalisation de soi et d'un sens donné à la vie puisant dans l'activité professionnelle conduit à une rupture ou s'inscrit dans une relative continuité identitaire, d'un point de vue expérientiel et représentationnel.

Cadre théorique**La transition de retraite**

Plusieurs traits saillants ont été retirés de la littérature portant sur la transition de retraite. Celle-ci implique :

- une rupture avec un passé, qui comportait certes des contraintes horaires, des obligations et un stress lié à l'activité, mais aussi un contexte de socialisation, d'appartenance identitaire et de valorisation de soi (Alaphilippe et al., 2001),
- un changement du cadre de la vie (Arbuz, 2017),
- un remaniement identitaire, favorisé par un travail d'anticipation et de préparation avant la retraite (désocialisation anticipée), par l'engagement dans des activités nouvelles et par des expériences relationnelles nourrissantes (Caradec, 2008).

Barnes et Parry (2004) conditionnent l'ampleur de la crise identitaire à la centralité du travail antérieurement. Considérant que les attitudes et le mode de vie sont plus stables qu'on pense à travers les âges de la vie, la théorie de la continuité dans l'identité minimise le pouvoir transformationnel de la retraite (Atchley, 1999). La théorie relationnelle du travail (Blustein 2011) et le modèle théorique de l'« identity incongruence » (Froidevaux, 2018) remettent en cause la profession comme moyen principal de réalisation de soi, largement liée aux expériences relationnelles développées tout au long de la vie et à la retraite.

Problématique et hypothèses

Les questions posées par cette étude portent sur : 1) les transformations intervenues lors du passage à la retraite du point de vue de leur ampleur, de leur nature, de leur expression, 2) les temporalités du passage à la retraite telles qu'elles s'expriment dans le récit de vie, 3) la structure des représentations sociales de la retraite selon l'âge des sujets, leur sexe et surtout leur nationalité 4) le degré de recouvrement entre les données à caractère expérientiel et les représentations sociales recueillies. Plus précisément, on se demande :

- Dans quelle mesure et selon quelles modalités le passage à la retraite favorise-t-il un nouvel mode de vie ? Comment apprécier l'ampleur des **transformations intervenues** ? S'agit-il d'un ajustement ponctuel, d'une reconfiguration plus globale ou d'un remaniement identitaire ? Quels sont les facteurs qui les favorisent ou les entravent ? Comment s'expriment-elles dans les récits de vie et dans les représentations sociales ?
- Comment **les temporalités** liées au passage à la retraite s'expriment-elles dans les récits de vie (relecture du passé, anticipation de l'avenir, "vide" du présent) ? Varient-elles selon la distance temporelle séparant les personnes du passage à la retraite ?
- En quoi **les représentations sociales** en tant que forme de connaissance sociale sur cet objet (Moscovici, 1961 ; Jodelet, 1997 ; Abric, 2013), renseignent-elles sur le sens de cette transition, les espoirs et les craintes qu'elle suscite ? Outre les possibles variations induites par l'âge et le genre des sujets, quel rôle joue le contexte socio-économico-politique national de la retraite (comparaison sujets français et italiens) ?
- Dans quelle mesure **la confrontation des données issues de des récits de vie expérientiels et des représentations sociales** permet-elle de dégager des résultats convergents ? Que peut-on en tirer dans la perspective d'accompagner les futurs retraités pour les aider à appréhender au mieux cette transition ?

Méthodologie de la recherche

On a utilisé une méthodologie mixte, avec un double volet qualitatif et quantitatif.

1) 28 entretiens de type récit de vie axés sur une tranche de vie, celle de la transition de la retraite, ont été recueillis auprès de sujets français et italiens de plus de 60 ans à des moments différents de la transition de retraite.

2) 179 questionnaires d'association verbale ont été recueillis auprès de sujets français et italiens âgés de 20 à 75 ans, à partir de quatre inducteurs distincts jugés chacun informatifs pour les questions que l'on se pose (le passage à la retraite, le sens de la retraite, les perspectives de la retraite, les limitations de la retraite).

Résultats

L'analyse des données issues de entretiens - Les entretiens ont été enregistrés et retranscrits intégralement. Une catégorisation thématique du discours des sujets a été réalisée sur le corpus. Une analyse interprétative phénoménologique (IPA) a en outre été effectuée sur cinq entretiens pour y analyser l'expérience individuelle et le sens attribué. Les transformations apparaissent d'autant plus marquées que le travail a été central dans la vie des sujets, leurs incidences dépendent de l'engagement dans de nouvelles activités et de nouveaux rôles, lesquels compensent en partie le caractère déstructurant de la perte. En outre, le vécu temporel de la transition apparaît facilité lorsqu'un travail de désocialisation anticipée a été accompli préalablement.

L'analyse des données issues du questionnaire sur les représentations sociales - Différents outils d'analyse lexicale effectués par le logiciel Iramuteq ont permis de dégager quelques dimensions structurantes du passage à la retraite, notamment la sensation de libération, les facteurs de transformation nécessitant une nouvelle organisation, les difficultés à vivre cette transformation. Par

ailleurs, les données issues des récits de vie et des représentations sociales convergent sur le fait que la transition de retraite apparaît comme génératrice d'évolution personnelle passant par un travail de redéfinition de soi et/ou d'engagement dans des activités nouvelles.

État d'avancement de l'étude :

La phase initiale de récolte des données est achevée. La rédaction des chapitres théoriques est bien engagée. Il reste à finaliser la présentation des résultats et leur mise en cohérence avec la problématique posée.

Question cruciale :

Comment réinvestir au mieux les résultats des deux volets de la recherche dans les pratiques d'accompagnement

Titre : Une approche située pour penser les processus d'appropriation des nouveaux espaces de travail, de la conception à l'usage.

Auteur-riche : LAI Chiara - Laboratoire CRTD – Équipe Psychologie du travail et clinique de l'activité, Paris CNAM

Sous la direction de : Marc-Eric BOBILLIER-CHAUMON et Maria IANEVA

Thème général ou domaine de la recherche : Psychologie du travail, ergonomie, espaces de travail, appropriation, nouveaux modes de travail

Introduction et question de recherche : Ce travail s'ancre dans le cadre d'une démarche Cifre ; et donc au cœur d'une collaboration entre mon laboratoire de recherche (CRTD, Cnam) et mon entreprise d'accueil, un cabinet de conseil spécialisé dans l'immobilier. Son point de départ émane d'un constat partagé par cette entreprise, celui de la prégnance des préoccupations spatiales dans les organisations de travail et de leur réorganisation accélérée en nouveaux espaces de travail, flex-office, activity-based workspace, espaces de travail par activités etc. Ces typologies spatiales couvrent une même organisation spatiale générique : des postes de travail partagés et non attribués disposés au sein de plateaux ouverts, avec un certain nombre d'espaces dédiés à des activités individuelles, collectives et collaboratives. En ce sens, ces espaces sont considérés par les organisations comme des leviers pour accompagner l'évolution des modes de travail et les anticiper (Ianeva, Ciobanu et Lai, 2021¹). Ma recherche interroge les modalités d'appropriation individuelles et collectives de ces espaces par leurs utilisateurs. Dans une perspective historico-culturelle de l'activité, qui repositionne la subjectivité dans son rapport à un milieu social, historique et culturel, nous considérons les espaces de travail comme un artefact qui médiatise le rapport des travailleurs à ces milieux. En ce sens, les espaces constituent une composante essentielle du processus de développement des professionnels et de leur activité. Toute situation de changement d'espace se présente ainsi comme une mise en mouvement de l'activité, révélatrice des arbitrages et choix opérés par les professionnels et à ce titre, génératrice d'une activité psychologique du côté des sujets et de négociations dans les collectifs de travail. Au-delà de la manière dont « les usages réels [de ces espaces] débordent les usages prescrits et préétablis par les concepteurs ou par l'organisation » (Bobillier Chaumon, 2013, p.49²), notre objectif est d'éclairer la manière dont ces typologies spatiales deviennent acceptables et recomposent les situations de travail.

Méthodologie : L'objectif de mes travaux est de confronter la manière dont sont pensées les différentes logiques d'appropriation de ces espaces dès leur conception et donc par leurs concepteurs (chefs de projet, architectes, consultants) avec leur mise en œuvre par les utilisateurs, au cœur donc des situations de travail. A ce titre, ma démarche méthodologique se veut située. Du point de vue des concepteurs, j'ai réalisé 14 entretiens semi-directifs auprès des différents professionnels de la conception de l'entreprise Cifre. En complément de ces entretiens, j'ai intégré un projet de conception d'aménagement d'une organisation en flex office sur six mois, dans une démarche ethnographique, alimentée par des observations non participantes des réunions de travail et neuf entretiens semi-directifs post-projet. Du

1 Ianeva, M., Ciobanu, R., & Vacherand-Revel, J. (2017). De l'aménagement des bureaux à la transformation des modes de travail : quelles répercussions collectives ? *Psychologie du Travail et des Organisations*, 23(2), 137-158. <https://doi.org/10.1016/j.pto.2017.03.002>

2 Bobillier Chaumon, M.-E. (2013). *Conditions d'usage et facteurs d'acceptation des technologies : Questions et perspectives pour la psychologie du travail*. (Habilitation à Diriger des Recherches (HDR)). Univ. Pierre Mendès-France

point de vue des utilisateurs, j'ai pu intégrer 3 entreprises fonctionnant en flex office, auprès desquelles j'ai mené des démarches d'orientation ethnographiques : entretiens explicatifs, projectifs (photolangage) et observations non participantes.

Résultats et discussion : Nous mettons premièrement en avant les contraintes rencontrées par les concepteurs au cœur des projets de conception, qui mobilisent leur activité sur des questions éloignées des sujets de l'appropriation des espaces conçus par leurs futurs utilisateurs. Lors de l'usage de ces espaces, nos analyses témoignent de la manière dont les utilisateurs de ces espaces les remodelent et les reconfigurent pour les rendre pertinents pour leurs actions. Nous montrons ainsi l'écart entre les prescriptions opérées par les concepteurs des environnements (règles d'usage associées aux différents espaces, bonnes pratiques, etc.) et la façon dont les acteurs les font évoluer pour répondre à leurs besoins en situation de travail. En effet, la manière dont les concepteurs pensent et opérationnalisent le travail des utilisateurs dans les espaces, notamment sous forme de règles et de concepts généraux, interaction, concentration, collaboration... empêche ce travail d'ajustement et de réflexion sur et à partir du travail concret et situé.

État d'avancement de l'étude :

Le recueil des données étant finalisé, ce travail entre dans sa phase finale. Un certain nombre de données reste à traiter, ainsi que le travail de mise en forme et de rédaction final. En

Collaboration(s) ou aide(s) attendues lors du colloque, le cas échéant :

Ma participation à ce colloque offrirait l'opportunité de présenter ma démarche méthodologique ainsi que mes résultats à une communauté de pairs. J'espère par ce moyen tester la pertinence de mes analyses et de mes conclusions pour finaliser ma réflexion. E

Question cruciale :

Actuellement, j'entame la phase de traitement des données. Disposant d'un corpus important de données issues de diverses démarches (entretiens, vidéos, observations), mes questionnements s'orientent sur deux principaux aspects :

- Comment sélectionner les données et les analyses les plus pertinentes pour développer ma problématique ?
- Comment restituer mes analyses et les mettre en forme de manière claire et explicite ?

Je suis également intéressée pour tout échange qui pourra nourrir ma réflexion rétrospective sur mes travaux

Titre : Le processus de régulation de l'activité des travailleurs de plateformes numériques de livraison de marchandises.

Auteur-riche : LEBLANC Élisabeth - GRePS, Université Lumière Lyon 2

Sous la direction de : Philippe SARNIN et Sabrina ROUAT

Thème général ou domaine de la recherche : Psychologie du travail et des organisations : le processus de régulation de l'activité de travail de livraison de marchandises des travailleurs indépendants recourant pour l'exercice de leur activité à une ou plusieurs plateformes numériques de travail

Notre recherche s'ancre dans le contexte actuel associé aux nouvelles technologies. Cette logique connexionniste novatrice laisse entrevoir ce que Boltanski et Chiapello (1999) appellent : le nouvel esprit du capitalisme. De là émergent des organisations inédites de travail dans le cadre dit de l'ubérisation. De ce néologisme nous retiendrons son action de « remise en cause du modèle économique d'une entreprise », dont la relation de travail est remplacée par une relation commerciale, et dont les principaux avantages compétitifs de la plateforme (Eurofound, 2015, 2018) sont obtenus par la dégradation des conditions de travail et d'emploi (Nicot, 2021). Le régime de l'autoentrepreneur imposé par la plateforme donne au travailleur un statut particulier d'indépendant économiquement dépendant (L7341-1 et L7342- 1 Code du travail). Un mode d'exploitation nouveau de la force de travail, une subordination sans salariat admise (Nicot, 2021 ; Nicot & Leblanc, 2021) qui modifie profondément les règles de travail et d'emploi jusque-là acquises (Abdelnour, 2016 ; Abdelnour & Méda, 2019, Choudary, 2018). Le regard pluridisciplinaire (juridique, économique et sociale) nous aide à mieux comprendre ce qui rend possible une telle activité de travail dans ce contexte de déréglementation des cadres existants (Frouin, 2020). Quels sont alors les processus de régulation de l'activité de travail mis en place par les livreurs de statut indépendant, dont la plateforme organise le travail et en fixe le prix ? Notre thèse a trouvé comme point de départ une première étude exploratoire de type ethnographique sur l'identité des coursiers à vélo de l'ubérisation. Celle-ci montre une population plutôt marginale ayant recours à ce type d'activité par dépit plutôt que par choix (Leblanc, Cuvillier & Rouat, 2019). Une activité qualifiée de dangereuse et d'épuisante, dont le corps intensifié, engagé dans l'activité (Lemozy, 2019) incite à la ruse et aux astuces individuelles. La notion de régulation véhicule généralement l'idée de contrôle et de règle. C'est une notion centrale dans l'analyse de l'activité en situation de travail (Leplat, 2006), comme « contrôle rétroactif qui maintient l'équilibre relatif d'une structure organisée ou d'une organisation en voie de construction » (Piaget, 1967, p.239). L'organisation du travail des plateformes se fait par l'intermédiaire d'algorithmes, dont les règles opaques changent en permanence. Nous nous sommes questionnées sur la régulation sociale possible, telle définie par la théorie de J-D. Reynaud (1987 ; 1991) dans l'activité de leur travail. La règle est un principe organisateur (Ibid,1997) du point de vue de celui qui applique les consignes, et l'interaction collective est essentielle dans la négociation. Le statut du travailleur indépendant – pris dans le jeu de la concurrence de l'ubérisation – ne favorise pas les actions collectives. Et il semble difficile pour les livreurs de se saisir des règles afin de les questionner, les négocier, les contourner ou tout simplement les comprendre. Comment une régulation sociale de travail (création conjointe et permanente des règles) est-elle possible sans collectif et sans connaître ou comprendre les règles de contrôle ? C'est-à-dire les règles de l'organisation du travail. Dans l'objectif de montrer des formes de régulation possibles au niveau institutionnel, nous avons procédé à la collecte de tentatives de dialogue social, dans lesquelles l'acteur principal est souvent absent et ses problématiques peu interrogées. Puis, nous abordons les événements principaux de revendication de ces professionnels dans les médias sociaux. Afin d'interroger la régulation de l'activité de travail, au niveau organisationnel, collective et individuelle, nous avons pris option pour le récit autour du travail et sur le travail de livreur de l'ubérisation. Enfin nous avons trié environ 200 échanges sur les réseaux sociaux, le mode de communication le plus répandu chez les livreurs (Le Lay & Lemozy, 2021), rares espaces d'échanges collectifs autour de l'activité de travail qui proposent un aperçu à la fois diachronique et thématique de leurs préoccupations et la façon dont ils les gèrent. Un ultime recueil de données est envisagé sur le terrain ; le souhait d'une tentative de les faire dialoguer ou réagir sur des points saillants de leur activité nous semble nécessaire afin de multiplier les données et questionner notre objet de recherche, même si l'accès à cette population de travailleurs est compliqué.

État d'avancement de l'étude :

Convention CIFRE (ANACT) de 3 ans, je suis à mi-parcours. J'entame l'étape opérationnelle : entretiens de type récits de vie du travail et intervention in situ

Collaboration(s) ou aide(s) attendues lors du colloque, le cas échéant :

Il nous serait utile d'obtenir des conseils sur la façon dont il est possible d'envisager d'accéder au terrain des indépendants et comment les gratifier pour leur intervention, par exemple, n'étant pas salariés. Comment prendre en compte la parole d'une population en grande difficulté d'expression (étrangers, marginaux) ; Créer du lien avec des individus mis en concurrence, isolés, atomisés. Comment saisir une activité dont la plupart des tâches sont rendues invisibles y compris par le travailleur lui-même ?)

Question cruciale :

Comment adopter une méthode validée sur des modèles connus, à une forme inédite d'organisation du travail ?

Titre : La fonction managériale à l'épreuve d'une nouvelle organisation du travail en grande entreprise de services : l'agilité coordonnée (SAFe).

Auteur-riche : PLAN Frédéric - GRePS, Université Lumière Lyon 2

Sous la direction de : Philippe SARNIN et Bruno CUVILLIER

Thème général ou domaine de la recherche : Dans l'entreprise, le déploiement des méthodes Agiles induit des reconfigurations des tâches traditionnelles du management. La recherche porte sur les stratégies que les managers mobilisent ou construisent pour s'adapter à cette transformation, et à l'évolution de leur métier.

Apparues dans les années 80, dans le domaine du développement de projets informatiques, les méthodes Agiles permettent à des équipes de développeurs d'introduire de la souplesse et de la réactivité, face à l'évolution rapide des demandes clientes (Ferrante, 2016). Initialement, leur périmètre était restreint à des équipes ou à des projets informatiques de moindre taille. L'Agilité dite *coordonnée* étend la portée de l'Agilité et du Lean à l'échelle d'une entreprise. Des modules sont conçus pour piloter des projets de grande ampleur, dits *trains Agiles*. Ils permettent de coordonner plusieurs projets Agiles, en incluant d'autres fonctions : technique, sécurité, finance, etc. Le principal modèle d'Agilité coordonnée est SAFe (*Scaled Agile Framework*). Normé en 2011, SAFe promeut les méthodes Agiles en nouvelle organisation du travail, voire en gouvernance d'entreprise (Autissier et Peretti, 2016), au travers du pilotage par la valeur.

Notre recherche a démarré en 2019. ORANGE vise à développer l'innovation, la souplesse ainsi que la rapidité du « *delivery* » (livraison de code informatique). Dans cette perspective, en 2017, la Direction a annoncé que 80 % des nouveaux projets seraient réalisés en mode Agile dans les prochaines années.

Au sein d'une Direction nationale de 12.000 personnes, notre étude porte plus spécifiquement sur une population d'environ 25 managers autour d'un train Agile tourné vers le développement du Cloud. Il s'agit de la vitrine des nouvelles technologies. Dans le champ de la clinique de l'activité, la recherche terrain ambitionne de comprendre comment l'Agilité transforme le travail. Quelles stratégies les managers mobilisent-ils ou construisent-ils dans ce nouveau contexte pour adapter leurs pratiques et leur métier, dans ses dimensions personnelles, interpersonnelles et collectives (Clot, 2010 ; Cru, 2014) ? Sainsaulieu (1985) évoquait plusieurs modèles d'identités possibles pour le management, basées sur : le retrait, la fusion, la séparation, la négociation. Nous faisons l'hypothèse que ces attitudes guideront le comportement des managers concernés par l'apparition des méthodes Agiles coordonnées.

Après plusieurs mois, nous constatons un changement manifeste dans l'organisation du travail : Apparition de « cérémonies » Agiles, de nouveaux outils informatiques, d'un nouveau vocabulaire. Le glissement de l'organisation pyramidale vers la « culture » Agile interroge, distingue, clive : on est « embarqués », ou non, dans les trains Agiles, dans des *Teams* Agiles autonomes. Que l'Agilité coordonnée se pratique « à la place » ou « en parallèle » d'une organisation existante, l'autonomie attendue de la part des *Teams Agiles*, questionne le rôle du management. En effet, l'animation dans le train Agile est réalisée par de nouvelles fonctions : *Product Owner, Scrum Master...*

A une large échelle, une « météo des trains », sous forme de sondage trimestriel auprès de 800 personnes, met en évidence une interrogation de certains managers sur leur rôle et leur utilité dans cette nouvelle organisation du travail. La question se pose du devenir de leur métier. C'est précisément ce point que nous questionnons avec 25 managers volontaires : certains de leurs salariés ont intégré - partiellement- les *Teams Agiles*. Nos observations participantes montrent que les repères habituels sont repensés : méthodes de travail, coopération, qualité du travail, régulation du travail, interactions La qualité d'adaptation des acteurs est d'autant plus challengée que le passage à SAFe s'opère en parallèle d'autres transformations majeures dans l'entreprise : innovations technologiques autour du *Cloud*, départ massif de personnels en retraite, simplification de l'organisation. L'étude questionne aussi l'accompagnement d'un tel projet d'entreprise par les services RH, par les services de santé au travail pour la prévention des risques psychosociaux (Clot 2010 ; Dejours, 2008). Les représentants du personnel ont sollicité une expertise par un cabinet indépendant sur ce thème, donnant lieu à des actions coordonnées d'accompagnement entre les services RH et prévention. L'un des objectifs est l'identification et l'intégration des risques dans le DUerp.

État d'avancement de l'étude :

Le projet est en phase de développement : le cadre théorique est en cours de rédaction ; l'enquête de terrain composée de questionnaires et d'entretiens est engagée, n'est pas terminée à ce jour. L'objectif, en accord avec la Comité de Direction (entité de 800 salariés), est de pousser la réflexion, en créant les conditions pour un échange dialogique sur l'évolution des métiers. Contexte : les services RH se structurent autour de l'appréhension de ces nouvelles méthodes (découverte des activités réelles, des interactions, adaptation des fiches métiers, adaptation des pratiques RH, etc...).

Collaboration(s) ou aide(s) attendues lors du colloque, le cas échéant :

Acteur de l'entreprise, pleinement engagé dans mon travail, je souhaite consolider le cadre théorique de l'étude dans le champ de la clinique de l'activité : les nouvelles orientations managériales, les nouvelles organisations du travail, l'Agilité coordonnée (essentiellement sur le modèle SAFe).

Question cruciale :

Ce travail a vocation à s'inscrire pleinement dans le champ de la clinique d'activité. Il me paraît nécessaire que les échanges du colloque viennent étayer et renouveler l'assise théorique autour des sujets évoqués (en point F), dans ce champ disciplinaire.

Titre : Insertion à l'activité des personnes éloignées de l'emploi présentant une limitation de santé.

Auteur-riche : CLUS Jérôme - Epsilon, Montpellier

Sous la direction de : Laure GUILBERT et Guillaume BROCC

Thème général ou domaine de la recherche : Parcours professionnels : Recrutement, **Accompagnement**, évaluation, mobilité, transition, orientation, VAE, carrières, longévité professionnelle, compétences sociales....

Insertion à l'activité des personnes éloignées de l'emploi présentant une limitation de santé.

Cette thèse CIFRE, réalisée au sein de l'Association pour Personnes en Situation de Handicap (APSH34), a pour objectif principal le retour à l'activité des personnes limitées par un trouble de santé. Plus précisément, elle cible des personnes âgées de 16 à 62 ans, éloignées de l'emploi et présentant une problématique de santé selon la loi de 2005 (avec ou sans reconnaissance administrative du handicap). La thèse vise la co-construction, l'implémentation et l'évaluation d'une intervention fondée sur la preuve (REF) afin de promouvoir l'employabilité (insertion et maintien en activité) et l'autonomie de ce public.

La méthodologie utilisée pour répondre aux objectifs est celle de la recherche-action. Elle s'inscrit dans le cadre des méthodes de planification de programme fondées sur les données probantes dans le domaine de la santé et du handicap (Eldredge et al., 2016 ; Lamboy, 2017). Le projet de thèse a débuté par une phase d'immersion au sein de l'APSH34 et une revue de littérature dans le champ de l'employabilité.

Ensuite, notre démarche s'est calquée sur la méthodologie de projet de l'Intervention Mapping (Eldredge et al., 2016 ; Lamboy, 2017). La 1^{ère} étape a consisté à mener une revue de la littérature et une enquête qualitative pour identifier les besoins spécifiques ainsi que les leviers d'intervention mobilisables afin de favoriser le retour à l'activité des publics éloignés de l'emploi ayant une problématique de santé. Des entretiens individuels semi-structurés d'une durée de 30 à 45min ont été ainsi organisés sur site ou en visio. Ces entretiens ont été effectués auprès du public cible et auprès des parties-prenantes de la question (job coachs, acteurs médicosociaux, acteurs de l'entreprise). Nous nous sommes appuyés pour ce faire sur les normes COREQ [COnsolidated criteria for REporting Qualitative research] (Gedda, 2015) et les standards de validité des études qualitatives (Denzin & Lincoln, 2000 ; Rohleder & Lyons, 2015). Le traitement des données textuelles a reposé quant à lui sur le logiciel MAXQDA (analyse thématique). La 2^{ème} étape de l'Intervention Mapping est en cours, elle consiste à designer l'intervention (modélisation, choix des méthodes issues de la théorie et des stratégies du terrain, définition du cahier des charges, etc.). Les étapes suivantes consisteront à 3/ produire l'intervention (en particulier les outils) ; 4/ préparer son implémentation. L'ensemble des décisions sera pris en concertation et selon des méthodes de consensus au sein d'un Comité pluridisciplinaire constitué des parties prenantes de la question (chercheurs, acteurs du handicap, acteurs de l'entreprise, etc.).

Le projet de communication présentera les résultats recueillis lors des entretiens individuels semi-structurés ainsi qu'une esquisse de modélisation du protocole d'intervention visant à promouvoir l'insertion à l'activité et l'autonomisation des personnes accompagnées.

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

- Phase de modélisation du protocole d'accompagnement
- Constitution d'un comité scientifique constitué des parties prenantes de l'action afin de confronter le modèle logique de l'intervention et recueillir les principes actifs de l'intervention.
- Poursuite de la revue de littérature

Collaboration(s) ou aide(s) attendues lors du colloque, le cas échéant :

- Appui sur l'ancrage théorique.
- Faisabilité des pistes d'actions.

Question cruciale :

Questions que je me pose à ce stade :

- Comment m'assurer de la pertinence de l'ancrage théorique que j'ai choisi ?
- Comment proposer à la suite de cette modélisation des pistes d'actions concrètes et comment mesurer leur efficacité ?

Comment promouvoir l'autonomie des personnes accompagnées ?

Titre : Enjeux et incidences des nouvelles organisations flexibles de travail (flexoffice – télétravail) sur les pratiques professionnelles individuelles et collectives et la santé des salariés.

Auteur-riche : MAILLOT Anne-Sophie - (co-direction) Équipe Travail, Ergonomie, Orientation et Organisations (TE2O) du LAPPS (Laboratoire Parisien de Psychologie Sociale) - Université Paris Nanterre et GRePS (Groupe de recherche en Psychologie Sociale) – Université Lumière Lyon 2.

Sous la direction de : Emilie VAYRE, Sophie PRUNIER-POULMAIRE et Thierry MEYER

Thème général ou domaine de la recherche : Psychologie du travail et Ergonomie

Les entreprises sont depuis plusieurs années amenées à repenser le travail et son organisation sous la pression des changements économiques, technologiques, sociétaux ou encore environnementaux. La crise liée au COVID-19 est venue bouleverser les lieux et temps de travail, alors déjà en mutation. Le déploiement massif du télétravail et des applications de communications collaborative (Teams, Skype etc.) transforme peu à peu le paysage du travail et façonne de nouveaux espaces d'entreprise. Ces derniers se développent souvent avec le télétravail, modalité qui a connu un regain d'intérêt et qui tend à se pérenniser dans de nombreuses entreprises. La littérature a, depuis plusieurs années, traité d'un côté (i) les effets du télétravail (principalement au domicile) sur la productivité (e.g Vega et al., 2014), la santé physique (Biron & Veldhoven, 2016) ou psychologique (Ortar, 2009 ; Vayre & Delfosse, 2019) et la conciliation entre vie travail et vie « hors travail » (e.g McNaughton et al., 2014) ; et de l'autre (ii) les incidences des (ré)aménagements de l'environnement de travail sur la santé, le bien-être, la satisfaction (e.g Bodin Danielsson & Bodin, 2010), la performance et la productivité (de Croon et al., 2005, Jahncke & Hallman, 2020). Peu de recherches tentent cependant d'analyser conjointement les effets de ces organisations « flexibles » sur l'activité de travail. Cette thèse tente de comprendre dans quelle mesure les organisations mêlant le télétravail (contractualisé et à domicile) et un aménagement sur site en *flexoffice*³ ont des effets sur l'activité individuelle, les relations collectives (formelles et informelles) et le

³ Le *flexoffice* peut se définir par un environnement de bureaux comprenant : 1) des espaces ouverts qui font appel au partage de bureaux (type *open space*) ; 2) dans lequel les travailleurs n'ont pas de postes attribués bien que parfois des

bien-être des salariés. Pour répondre à ces objectifs, 2 études ont été réalisées.

Une première étude exploratoire, qualitative et longitudinale a été réalisée auprès de télétravailleurs contraints en raison de la crise sanitaire (sans que l'on puisse dans le même temps investiguer les environnements flexibles de travail du fait des mesures de restriction du travail sur site). Cette étude est composée de deux phases, la première a tenté de comprendre comment les salariés ont vécu le télétravail contraint durant cette période de confinement et quelles pratiques de travail ont été modifiées et/ou conservées.

Étude 1A. 31 entretiens systématiques ont été réalisés auprès de salariés issus d'une même entreprise du CAC 40. La moyenne d'âge s'élève à 50 ans et l'ancienneté dans l'entreprise à 24 ans. Les salariés interviewés exercent dans la même entreprise, mais occupent différents métiers : commercial ; technicien de souscription-suivi des dossiers, formateur interne, recruteur et comptable.

Une analyse thématique (manuelle) de ce premier volet d'étude a été réalisée et a révélé des changements dans les pratiques professionnelles. Les résultats montrent une augmentation de la fréquence de la communication entre les différentes strates hiérarchiques, et une qualité des relations inchangées. Le lien social a été maintenu par les managers mais a été restreint aux membres de l'équipe (service). La quasi-totalité des salariés évoque des conditions satisfaisantes de télétravail contraint durant cette première période de confinement. Celles-ci peuvent s'expliquer par des conditions de confinement à domicile favorables (par ex : maison avec espace extérieur, sans enfants à charge) et un optimisme dans la résolution rapide de la crise sanitaire.

Étude 1B. 22 salariés issus du premier volet de l'étude qui ont souhaité poursuivre pour une seconde phase d'entretiens. Ces salariés ont été interviewés en suivant une trame d'entretien systématique, par téléphone à deux moments pendant et après le confinement national (avril 2020 et mars 2021). Une analyse lexicale et morphosyntaxique a été réalisée à l'aide du logiciel Alceste (Reinert, 1990).

Les résultats indiquent que les changements organisationnels mis en œuvre au premier temps deviennent durables et traduisent une évolution des pratiques de travail. Des changements dans la structure du temps de travail sont observés et conduisent à un sentiment d'intensification et/ou d'augmentation du temps de travail. La préservation du lien professionnel par des échanges informels a nécessité un effort communicatif délibéré. L'absence de relations sociales en face-à-face a privé les salariés à la fois de leurs modes de travail habituels et du sens qu'ils leur trouvaient. Enfin, la persistance de la crise sanitaire (temps 2) et les multiples réorganisations ont généré une diminution du bien-être (usure mentale) et des craintes sur le fait que la direction de l'entreprise maintienne le travail principalement à distance.

Étude 2. La seconde étude a pour objectif de compléter notre analyse auprès d'une nouvelle entreprise du CAC 40 qui a opté pour un aménagement en *Flexoffice* et du télétravail depuis plusieurs années. Cette étude vise à comprendre comment les salariés réalisent leur activité individuelle et collective de travail (contraintes et ressources de ce mode d'organisation flexible), elle questionne la qualité relationnelle des salariés avec leurs collègues (échanges formels et informels) dans chacune des modalités de travail (télétravail domicile vs travail sur site) et leur vécu.

Pour ce faire, nous avons combiné plusieurs méthodes (entretiens semi-directifs (15), étude de cas (1), auto-relevés (6), observations de l'activité (3) et recueil de données sur la fréquentation des espaces) -

Les données sont à ce jour en cours d'analyse, la triangulation de ces données permettra d'éclairer nos questions de recherche.

équipes ou des groupes bénéficient des zones délimitées. Des politiques de « bureau net » (clean desk) sont souvent appliquées, elles correspondent aux règles qui régissent l'usage du bureau, 3) qui offre aussi une variété d'espaces de travail supplémentaires (e.g. salles de réunions, cabines téléphoniques, espaces d'appoints individuels etc), 4) enfin ces espaces de bureaux sont aussi souvent caractérisés par un nombre de place inférieur à l'effectif de l'entreprise suivant habituellement un ratio poste de travail/employés de 0,7 ou 0,8 (Wyllie et al., 2012 ; Bodin Danielsson & Bodin, 2008).

État d'avancement de l'étude :

Début de la phase finale. Les recueils de données sont terminés et sont en cours de finalisation pour l'ensemble des traitements (transversaux et longitudinaux). La soutenance de thèse est prévue pour fin 2022.

Collaboration(s) ou aide(s) attendues lors du colloque, le cas échéant :

L'aide de tous les chercheurs et doctorants présents au junior colloque permettra d'enrichir notre réflexion, pointer des limites de la recherche dans l'objectif d'améliorer le manuscrit final.

Question cruciale :

L'éclairage sur des concepts : pratiques de travail, usage pourront être d'une grande aide.

Titre : Le courage quotidien, source du développement de la vie au travail chez les cadres de la fonction publique territoriale. Une approche phénoménologique interprétative.

Auteur-riche : SERAFIM Marta - CNAM / Centre de recherche sur le travail et le développement (CRTD) / Équipe de recherche psychologie de l'orientation

Sous la direction de : Jean-Luc BERNAUD et Eric HAMRAOUI

Thème général ou domaine de la recherche : Santé au travail

Depuis les années 1980, nous pouvons observer en France et plus largement, au sein des pays de l'Union Européenne, une détérioration de la santé au travail, fruit d'un rapport dégradé au travail lié aux transformations profondes du monde du travail actuel. Quatre dynamiques régissent ces transformations : 1) intensification du travail et nouvelles organisations du travail (Askénazy et al., 2006 ; Gollac, 2005) - 2) néomanagement (Dujarier, 2015; Linhart, 2015) et Nouvelle Gestion Publique (NGP) / *Nouvelle Gestion Paradoxaute* (de Gaulejac, 2010) - 3) précarisation de l'emploi et des parcours professionnels (Paugam, 2000) - 4) processus d'externalisation et nouvelles divisions entre entreprises (Hélaridot, 2011; Thébaud-Mony et al., 2015).

Quelles sont les alternatives à cette aliénation du travail (Marx, 1932/1972) ? Dans notre pratique, en tant que psychologue du travail, nous observons des hommes et des femmes qui défendent quotidiennement et en silence la valeur « travail », sans la considération de leur hiérarchie et malgré les contraintes qui leur sont imposées. Face aux adversités, certains philosophes avancent le courage en tant que force d'esprit et de corps qui s'y oppose et qui permet de les surpasser (Aristote, 2013; Spinoza, 1677/1993; Suchon, 1693/2002; Tillich, 1952/1999). En psychologie, depuis les travaux pionniers jusqu'aux développements les plus récents, la tendance poursuivie est de parler des types de courage plutôt que du courage au sens général. Ainsi, entre autres, il est question du courage social (Larsen & Giles, 1976), du courage existentiel (Larsen & Giles, 1976), du courage physique (Putman, 1997), du courage moral (Putman, 1997), du courage psychologique (Putman, 1997) ou encore du courage vital (Finfgeld, 1999). Cette tendance pousse certains chercheurs à essayer d'établir une classification des types de courage (Woodard & Pury, 2007) ou à dégager les caractéristiques communes de tous les types de courage (Kelley et al., 2019). Une définition du courage est proposée par la psychologie positive selon laquelle le courage est une vertu qui implique un exercice de la volonté afin d'atteindre les buts que l'on s'est fixés malgré les obstacles externes ou internes (Seligman & Peterson, 2004).

Pour notre part, nous proposons d'étudier la question du courage au travail dans la perspective de la phénoménologie de la vie (Henry, 1963/2011). Dans cette approche, la vie est comprise comme une

réalité concrète et universelle de tout être humain qui se sent et qui s'éprouve lui-même (Henry, 1963/2011). Au cœur du développement de la vie au travail, se trouve « le travail vivant » (Marx, 1932/1972), celui qui rend possible « l'activité humaine, matérielle et sociale de transformation conjointe de la nature extérieure et de celle du travailleur » (Marx, cité dans Hamraoui, 2013, p. 61). Notre objectif est alors de vérifier l'existence du courage quotidien au travail en tant que puissance d'agir du corps subjectif, source d'actes quotidiens qui permettent de poursuivre le travail vivant malgré les difficultés qui empêchent ce travail.

Dans le cadre de notre étude, nous nous intéressons plus particulièrement au courage quotidien au travail des cadres de la fonction publique territoriale (FPT). Tout comme les deux autres versants de la fonction publique française, la FPT connaît les transformations profondes depuis les années 1980 qui impactent fortement l'activité quotidienne des agents. Là, où la fonction publique d'État et la fonction publique hospitalière suscitent l'intérêt clair des sciences sociales, la fonction publique territoriale fait l'objet des travaux moins nombreux et plus fragmentés (Biland, 2019). Aussi, à notre petite échelle, nous espérons contribuer à la mise en visibilité du milieu, encore assez peu connu, de la fonction publique territoriale et en particulier, des cadres territoriaux, particulièrement touchés par l'empêchement à leur travail vivant.

Notre démarche consiste en deux opérations de recherche. Dans un premier temps, nous proposons une étude exploratoire mixte (Creswell, 2014) composée d'une étape qualitative par entretien individuel et d'une étape quantitative confirmatoire par questionnaire. A ce jour, l'étape qualitative de l'étude est terminée et l'étape quantitative est en cours, avec l'analyse des données qui a commencé. Dans un deuxième temps, nous envisageons de conduire des ateliers de travail.

Dans la phase qualitative, les entretiens individuels sont réalisés auprès d'un échantillon de dix cadres de la FPT au moyen de l'Analyse Phénoménologique Interprétative (Smith, Flowers, & Larkin, 2009). Il s'agit d'une méthode qualitative fortement influencée par la phénoménologie husserlienne, l'herméneutique et l'idiographie, bien étayée par la littérature scientifique et offrant une procédure facilement accessible et détaillée (Smith, Flowers, & Larkin, 2009). Au cœur de la démarche de l'IPA se trouve la volonté « de découvrir en détail les processus par lesquels les participants donnent du sens à leurs expériences intimes en étudiant les récits qu'ils en font » (Antoine, 2012, p. 1). Notre exploration, fidèle à la perspective de la phénoménologie de la vie, porte sur l'expérience subjective de l'empêchement du développement de la vie au travail et du courage qui y est associé. Elle est articulée autour de six thèmes initiaux que nous avons décliné dans un guide d'entretien : 1) cadre de travail - 2) empêchement au travail vivant - 3) éprouvé affectif - 4) actes de courage au travail - 5) ressources pour le courage au travail - 6) obstacles au courage au travail. Le contenu du guide d'entretien peut être consulté dans les annexes jointes à ce document. L'analyse des données qualitatives permet de dégager sept eidos-thèmes (Smith, Flowers, & Larkin, 2009), ainsi que de formuler des hypothèses. Les eidos-thèmes sont issus d'un travail de regroupement et de labellisation des aspects les plus saillants du vécu de l'ensemble des participants en lien avec la question de recherche. Nous en identifions sept : 1) travail vivant (*au sens des aspects du travail des participants qui permettent la production et le développement du potentiel subjectif à la fois*) – 2) contraintes professionnelles – 3) manifestations affectives et corporelles face aux contraintes – 4) courage qui permet de poursuivre le travail vivant – 5) manifestations affectives et corporelles en lien avec le courage – 6) éléments facilitateurs du courage – 7) origines du courage. Les hypothèses sont les suivantes : H1 : *Face aux difficultés d'ordre organisationnel, le courage des cadres de la FPT consiste dans un effort quotidien, sans relâche, de poursuivre le travail vivant* ; H2 : *Ce courage peut prendre la forme : 1) d'actes stratégiques qui permettent de ne pas affronter les difficultés frontalement et de poursuivre le travail vivant – 2) d'actes d'affronter les difficultés frontalement en assumant les risques de difficultés nouvelles.*

Dans la phase quantitative, un questionnaire est élaboré par nos soins à partir des résultats qualitatifs. Une phase de pré-test est conduite auprès de 4 cadres de la FPT. Au total, le questionnaire comporte 21

questions sur l'échelle de Likert à 5 points, réparties en trois parties : 7 questions relatives à l'hypothèse H2/1, 8 questions - à l'hypothèse H2/2 et enfin 6 questions relatives à l'hypothèse H1. Il est adressé à 280 participants et l'analyse des données quantitatives est actuellement en cours. Le contenu du questionnaire peut être consulté dans les annexes jointes à ce document.

L'intérêt pratique de notre recherche est double à notre sens. En premier lieu, elle contribuera à mettre en visibilité le phénomène du courage quotidien au travail. En deuxième lieu, et notamment à travers l'étape des ateliers de travail, elle permettra de développer la réflexivité des participants sur les formes individuelles et collectives du courage quotidien au travail et par là même, d'augmenter leur pouvoir d'agir face aux empêchements à leur travail vivant.

REFERENCES BIBLIOGRAPHIQUES

- Antoine, P. (2012, décembre). *L'analyse interprétative phénoménologique : bilan et perspectives des premières recherches française* [Conférence]. 7ème congrès de l'AFPSA – Individus, Familles & Société, Lille.
- Aristote. (2013). *Ethique à Eudème* (C. Dalimier, Trad.). Flammarion.
- Askénazy, P., Cartron, D., de Conick, F., & Gollac, M. (2006). *Organisation et intensité du travail*. Octarès.
- Biland, E. (2019). *La fonction publique territoriale*. La Découverte.
- Creswell, J. W. (2014). *Research design: qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (4 e éd.) [Conception de la recherche : approches qualitatives, quantitatives et méthodes mixtes]. Sage.
- De Gaulejac, V. (2010). La NGP : nouvelle gestion paradoxante. *Nouvelles pratiques sociales*, 22(2), 83-98.
- Dujarier, A.-M. (2015). *Le management désincarné: Enquête sur les nouveaux cadres de travail*. La Découverte.
- Finfgeld, D. L. (1999). Courage as a process of pushing beyond the struggle [Le courage comme processus de dépassement de la lutte]. *Qualitative Health Research*, 9, 803-814.
- Gollac, M. (2005). L'intensité du travail. Formes et effets. *Revue Economique*, 2(56), 195-216.
- Guichard, J. (2004). Se faire soi. *L'Orientation Scolaire et Professionnelle*, 33(4), 499-533.
- Guichard, J., & Huteau, M. (2006). *Psychologie de l'orientation*. Dunod.
- Hamraoui, E. (2013). Travail vivant, subjectivité et coopération : aspects philosophiques et institutionnels. *Nouvelle Revue de Psychosociologie*, 15(1), 59-76.
- Hélaridot, V. (2011). Au cœur des enjeux de santé: Le travail et ses transformations. Dans M. Druhle & F. Sicot (dirs.), *La santé à cœur ouvert. Sociologie du bien-être, de la santé et du soin* (pp. 137-159). PUM.
- Henry, M. (2011). *L'essence de la manifestation*. (Ouvrage initialement publié en 1963). PUF.
- Kelley, C. L., Murphy, H. J., Breeden, C. R., Hardy, B. P., Lopez, S. J., O'Byrne, K. K., Leachman, S. P., & Pury, C. L. (2019). Conceptualizing courage [Conceptualiser le courage]. Dans M. W. Gallagher & S. J. Lopez (dirs.), *Positive psychological assessment: A handbook of models and measures* (pp. 157-176). American Psychological Association.
- Larsen, K. S., & Giles, H. (1976). Survival or courage as human motivation: Development of an attitude scale [La survie ou le courage comme motivation humaine : Développement d'une échelle d'attitude]. *Psychological Reports*, 39, 299-302.
- Linhart, D. (2015). *La comédie humaine du travail. De la déshumanisation taylorienne à la sur-humanisation managériale*. Erès.
- Marx, K. (1972). *Manuscrits de 1844* (E. Bottigelli, Trad.). (Ouvrage initialement publié en 1932). Les Classiques des sciences sociales.
http://classiques.uqac.ca/classiques/Marx_karl/manuscrits_1844/Manuscrits_1844.pdf
- Méda, D. (1995). *Le Travail, une valeur en voie de disparition*. Aubier.
- Paugam, S. (2000). *Le salarié de la précarité*. PUF.
- Perret, B. (1995). *L'avenir du travail*. Le Seuil.
- Putman, D. (1997). Psychological courage [Le courage psychologique]. *Philosophy, Psychiatry, and*

Psychology, 4, 1-11.

Rifkin, J. (1996). *La fin du travail*. La Découverte.

Seligman, M., & Peterson, C. (2004). *Character Strengths and Virtues: A handbook and classification* [Forces et vertus du caractère : Un manuel et une classification]. Oxford University Press.

Smith, J. A., Flowers, P., & Larkin, M. (2009). *Interpretative phenomenological analysis: Theory, method and research* [Analyse phénoménologique interprétative : Théorie, méthode et recherche]. Sage.

Spinoza, B. (1993). *L'Ethique* (A. Guérinot, Trad.). (Ouvrage initialement publié en 1677). Ivrea.

Suchon, G. (2002). *Petit traité de la faiblesse, de la légèreté et de l'inconstance qu'on attribue aux femmes mal à propos* (S. Auffret, Trad.). (Ouvrage initialement publié en 1693). Arléa.

Thébaud-Mony, A., Davezies, P., Vogel, L., & Volkoff, S. (2015). *Les risques du travail. Pour ne pas perdre sa vie à la gagner*. La Découverte.

Tillich, P. (1999). *Le courage d'être* (J.-P. Le May, Trad.). (Ouvrage initialement publié en 1952). Cerf.

Woodard, C. R., & Pury, C. L. S. (2007). The Construct of Courage. Categorization and Measurement [Le concept de courage. Catégorisation et mesure]. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, 59(2), 135-147.

État d'avancement de l'étude :

Phase de développement

Question cruciale :

Pour le deuxième temps de notre étude, nous avons prévu des ateliers de travail qui permettraient de développer la réflexivité des participants sur le courage quotidien au travail et d'augmenter leur pouvoir d'agir. Actuellement, nous nous interrogeons sur la méthodologie de ces ateliers et une discussion sur cet aspect serait appréciée.

ANDRIEU Clément	p.16
AYINGONE OBAME Clotilde	p.1
AYOUNI Fatima	p.19
BERRIER Camille	p.10
BOUNKOSSO PEMBA Cezanne Magalie	p.2
BURZOTTA Morgane	p.17
CASSE Lucie	p.21
CLUS Jérôme	p.33
DUPOIRIER Samuel	p.23
FOURNIER Étienne	p.4
GROS-PRUGNY Christèle	p.11
HUANG Yuanfei	p.24
LAI Chiara	p.28
LEBLANC Élisabeth	p.29
LUTUMBA Priska	p.13
MAILLOT Anne-Sophie	p.34
MUDRY Amandine	p.6
PLAN Frédéric	p.31
SERAFIM Marta	p.36
SPINOGLIA Cristina	p.25
STEPHAN Juliette	p.7