

---

# JOURNAL DES MEMOIRES

---

*Ce document récence les travaux de recherche réalisés par les étudiant.e.s du Master de Psychologie Sociale du Travail et des Organisations d'Aix-Marseille Université au cours de l'année universitaire 2019-2020.*



## Titres des mémoires

L'effet de l'exposition culturelle et des différents types de formations sur le développement de l'intelligence culturelle : prétest et validation du protocole de recherche.....	3
Conciliation des temps de vie chez les enseignants-chercheurs.....	4
Les métiers de la vente, quand les émotions prennent le pas sur la santé et la performance .....	5
L'identité professionnelle des officiers de sapeurs-pompiers : influence des valeurs et des représentations professionnelles. Une étude de cas auprès du personnel de l'ENSOSP. ....	6
Antécédents du maintien et de l'abandon de l'activité de sapeur-pompier volontaire .....	7
Transidentité, Quelle place pour l'emploi et la recherche d'emploi dans une démarche de transition	8
Que nous apprend une échelle de perception du télétravail ? Faut-il aller plus loin ? Approche exploratoire d'un outil de perception .....	9
Les représentations sociales du revenu universel chez les français .....	10
Bilan et perspectives de recherche sur l'exposition sélective.....	11
Les effets de la disponibilité étendue sur la conciliation des temps de vie, les attitudes à l'égard du travail et la santé des télétravailleurs Français durant la pandémie de la COVID-19 .....	12
Le présentéisme en confinement : quand le télétravail s'impose... Cultures du présentéisme et perte de productivité due à un état de santé dégradé.....	14
Communication, culture organisationnelle et style de leadership, des leviers face à la crise Covid-19 : Etude du lien entre ces leviers et l'engagement organisationnel des salariés d'une entreprise privée .....	15
Cultural Intelligence as a Predictor of Job Performance in Expatriation: The mediation of Cross-cultural Adjustment using the Expanded Cultural Intelligence Scale (E-CQS).....	16
Bien-être au travail des consultants salariés. Quelles perspectives pour penser leur engagement organisationnel ?.....	17
Etude exploratoire de l'absentéisme au sein d'une entreprise d'énergie hydraulique.....	18
Les conduites d'hypertravail chez les enseignants chercheurs.....	19

---

L'effet de l'exposition culturelle et des différents types de formations sur le développement de l'intelligence culturelle : prétest et validation du protocole de recherche.

---

**Etudiante** : Gabriella VIN-RAES

**Enseignante** : Marina BURAKOVA

**Résumé** : Cette étude a pour objectif de tester les effets de l'exposition culturelle et de la formation sur l'intelligence culturelle chez les étudiants en mobilité. Nous avons recueilli nos données grâce à un questionnaire en ligne, partagé auprès d'un public d'étudiants en mobilité (N=126). Ensuite nous les avons analysées avec Jamovi 1.1.9.0 et Lisrel 8.80. Nos résultats montrent que l'impact de l'exposition culturelle sur l'intelligence culturelle dépend du type d'activités effectuées et des interactions avec les locaux lors des voyages. Une discussion et des perspectives de recherche seront réalisées par rapport à ces résultats.

**Etudiantes :** Reine BENAROUS et Katia DIR

**Enseignante :** Marina BURAKOVA

**Résumé :** La théorie critique à travers la conciliation des temps de vie et le poids politique, institutionnel sur la manière de travailler des enseignants-chercheurs. Réalisation de 50 entretiens auprès des enseignants de l'Université d'Aix-Marseille toutes filières confondues.

**Etudiants :** Tom PERENNES et Jean-Baptiste BAVASSO

**Enseignants :** Marc SOUVILLE et Fabien Girandola

**Résumé :** Cette étude s'inscrit dans la lignée des travaux visant à mettre en lumière les prédicteurs de la performance et de la santé des individus et d'en analyser leurs rôles. Pour ce faire, nous avons décidé de nous intéresser à deux indicateurs : le sentiment d'auto-efficacité et l'épuisement professionnel. Notre enquête s'est focalisée sur les métiers associés au domaine de la vente étant donné que l'interaction avec la clientèle est constante et demande une bonne gestion émotionnelle et des compétences relationnelles élevées permettant un bon déroulement du processus de vente. De ce fait, nous avons accordé une place prépondérante aux émotions dans la prédiction de nos indicateurs. Notre attention s'est focalisée sur la dissonance émotionnelle en la plaçant au cœur de l'articulation de nos construits. Au cours de cette recherche, nous avons tenté de répondre à la problématique suivante : dans quelle mesure la dissonance émotionnelle va elle médier l'impact des règles perçues d'affichage émotionnel sur la santé des professionnels de la vente ainsi que sur leur performance ? Dans le but d'y répondre, nous avons opté pour l'administration d'un questionnaire en ligne à destination des salariés du domaine de la vente. Après le recueil et le codage de nos données, les résultats nous ont permis de valider en partie nos hypothèses et de mettre en évidence le rôle médiateur de la dissonance émotionnelle entre l'effet des règles perçues d'affichage émotionnel et le burnout. L'intégralité de nos résultats a été analysée au regard de la littérature scientifique et des limites inhérentes à la réalisation de cette étude.

---

L'identité professionnelle des officiers de sapeurs-pompiers : influence des valeurs et des représentations professionnelles. Une étude de cas auprès du personnel de l'ENSOSP.

---

**Etudiantes** : Lucie GARBO et Ornella TRAVERT

**Enseignant** : Marc SOUVILLE

**Résumé** : Ce travail s'inscrit dans une thématique théorisée et exploitée depuis de nombreuses années : l'identité professionnelle. Néanmoins cette dernière ne fut jamais appliquée à la population des officiers de sapeurs-pompiers d'où l'intérêt de cette étude. Les présents objectifs sont (a) proposer une démarche exploratoire et qualitative pour définir une première base de résultats, destinée à la continuité de cette recherche, (b) déterminer si l'ancienneté et l'accès au grade influencent leur identité professionnelle et (c) observer les consensus et divergences quant aux concepts invoqués. La création d'un guide semi-directif a permis la réalisation d'entretiens individuels. Toutes les hypothèses n'ont pu être testés, mais les résultats obtenus permettent un premier éclairage. Des potentielles préconisations pour l'ENSOSP ont été formulées à la suite de ces travaux.

**Etudiante :** Camélia HAMMOUCHE

**Enseignante :** Marina BURAKOVA

**Résumé :** L'objectif de cette étude est de découvrir les antécédents de l'investissement et du désinvestissement afin d'établir des profils de maintien et d'abandon de l'activité de sapeur-pompier volontaire (SPV) grâce à l'appui du modèle de Hom, Mitchell, Lee et Griffeth (2012). Les entretiens menés auprès de 33 SPV provenant du Service Départemental d'Incendie et de Secours des Bouches-du-Rhône (SDIS13) ont pu être analysés à travers une méthodologie qualitative appelée analyse thématique. Les résultats ont montré que le maintien et l'abandon dépendaient de l'activité de SPV, des relations au SDIS, des politiques et pratiques RH ainsi que de l'équilibre/conflit entre les sphères de vie. Par la suite, nous avons pu définir deux formes de maintien et d'abandon de l'activité de SPV à travers l'établissement de profils. Ces profils nommés, maintien par choix, par contrainte et abandon par choix et contrainte sont une source d'information permettant au SDIS13 d'améliorer le taux de maintien de l'engagement citoyen.

**Etudiante :** Cécilia GOSTANIAN

**Enseignant :** /

**Résumé :** Ce Travail d'Etudes et de Recherche interroge la place de l'emploi, de la recherche d'emploi pour des personnes trans' et des éléments qui peuvent les empêcher ou pas dans cette démarche d'insertion socioprofessionnelle. Y seront posées des bases conceptuelles et historiques permettant ainsi de contextualiser la transidentité telle qu'elle est perçue et/ou vécue actuellement. Nous nous interrogerons sur la possibilité ou l'impossibilité de s'insérer, de se projeter dans le domaine professionnel en parallèle d'une démarche de transition médicale et/ou administrative. Enfin, au regard des témoignages qui ont pu être recueillis et de ce qu'il s'en dégage dans le discours de chacun-e, nous explorerons la représentation qu'il-elle-s se font du fait d'avoir un emploi, ce qui pour eux-elles, fait sens, freine ou motive dans une projection professionnelle afin de pouvoir s'y insérer en tant qu'individu à part entière et, possiblement, pouvoir s'y épanouir. Les limites et ouvertures de cette étude de recherche y seront également discutées avant de la conclure.

---

Que nous apprend une échelle de perception du télétravail ? Faut-il aller plus loin ? Approche exploratoire d'un outil de perception

---

**Etudiante :** Stéphanie MAHUET-CORNU

**Enseignant :** Marc SOUVILLE

**Résumé :** Pour beaucoup de salariés, la pandémie a été l'occasion de tester le télétravail pour la première fois. Mais cette expérience collective récente qualifiée unanimement de télétravail est-elle du registre du télétravail ? Si tel est le cas, n'est-elle pas sur le point de transformer le concept même de télétravail ? Quoiqu'il en soit, cette expérience vécue positivement par certains, et beaucoup moins par d'autres témoigne d'un ressenti post-expérientiel variable selon les individus. Cette étude s'inscrit dans une démarche de contribution à la compréhension de l'expérience subjective du télétravailleur. Outil de mesure de premier plan pour objectiver le ressenti, et actuellement très utilisée, l'échelle de perception au télétravail est-elle capable de rendre compte de la complexité du phénomène ? Est-on capable d'en tirer des enseignements prédictifs pour accompagner le télétravailleur. L'appétence, l'aptitude au télétravail, les compétences comportementales ne sont-elles pas des indicateurs pertinents pour mieux comprendre, positionner et accompagner le télétravailleur. En partant du concept initial de télétravail et après avoir fait le point sur ce qui fait actuellement débat sur le travail à distance imposé pendant la crise sanitaire, ce travail s'intéressera à la mesure du ressenti par les échelles de perception et interrogera leur pertinence pour connaître, positionner et accompagner les télétravailleurs et proposera un process fondé sur une approche multi-outils. L'enjeu de cette recherche exploratoire est de mieux comprendre le phénomène par une approche centrée sur l'individu pour en tirer des enseignements en direction de l'organisation qui seront orientés « management », « missionnement », « suivi », « évaluation » ou encore « formation ».

**Etudiante :** Solveig FORISSIER

**Enseignant :** Christophe DEMARQUE

**Résumé :**

Introduction. – La problématique de la mise en place d'un revenu de base, pour tous les citoyens, sans contrôle des ressources ou de contre parties est plus en plus envisagée par différents groupes politiques. Néanmoins, bien que le revenu de base soit un projet, la manière de le mettre en œuvre peut différer grandement. Ces différences peuvent expliquer l'adhésion ou au contraire le rejet du projet. Ici, on parlera de « revenu universel » et non de « revenu de base » parce que c'est de cette expression qui est principalement utilisée dans les médias français.

Objectif. – Après avoir exploré les représentations sociales du revenu universel par Dupoirier et Demarque (2018, in press), l'objectif ici est de savoir quels sont les individus qui sont en accord ou en désaccord avec la mesure, en fonction de leur ancrage sociologique, mais aussi du point de vue idéologique.

Méthode. – Nous avons établi un questionnaire regroupant les représentations sociales du revenu universel, l'ordre social (Staerklé et al., 2007) et l'ancrage social, que nous avons envoyé par groupes Facebook. Nous avons récolté 266 participants, dont 174 femmes et 88 hommes. Le questionnaire visait à connaître le niveau d'adhésion avec le revenu universel, le montant accordé, les représentations sociales concernant le revenu universel, la vision de l'ordre social (Staerklé et al., 2007) et l'ancrage social des individus.

Résultats. – Nous constatons une division nette entre deux groupes d'individus, l'un adhérant au revenu universel et que nous avons nommé progressiste, et l'autre en désaccord, que nous avons nommé néoconservatiste. Les progressistes ont des représentations sociales proches de la solidarité, l'égalité, la meilleure répartition des richesses, et les néoconservatistes ont des représentations sociales liées aux dangers de la mesure. Le montant accordé au revenu universel est faible pour les néoconservateurs et fort pour les progressistes. Nous pouvons également remarquer une division au sein des progressistes en deux plus petits groupes : l'un est fondamentalement progressiste au sens marxiste du terme, tandis que l'autre possède des valeurs plutôt tournées vers le néolibéralisme.

**Etudiante** : Stéphane GIALDINI

**Enseignante** : Valérie FOINTIAT

**Résumé** : L'exposition sélective est un paradigme de la théorie de la dissonance de Festinger (1957). Elle se définit par la tendance d'un individu à s'exposer à une information consistante avec ses croyances tout en évitant les informations inconsistantes, et donc, susceptibles d'éveiller la dissonance. L'exposition sélective permet au sujet ayant fait un choix entre plusieurs cognitions d'éviter de se confronter à celle qu'il a rejeté auparavant. Si ce paradigme a suscité un grand enthousiasme dans un premier temps, celui-ci a diminué du fait de la faiblesse des résultats obtenus et du bilan dressé par Freedman & Sears (1965) qui font l'hypothèse d'un effet contextuel. Pourtant, des études plus récentes ont permis d'identifier les facteurs modérateurs de l'exposition sélective ainsi que les biais méthodologiques expérimentaux pouvant entraver son apparition. Il est proposé ici de dresser un bilan global des différents résultats expérimentaux obtenus et de présenter des perspectives de recherches sur ce paradigme.

---

## Les effets de la disponibilité étendue sur la conciliation des temps de vie, les attitudes à l'égard du travail et la santé des télétravailleurs Français durant la pandémie de la COVID-19

---

**Etudiante :** Asma DARAR ALI et Chloé LARRIEU-SOUBELET

**Enseignante :** Marina BURAKOVA

**Résumé :** La pandémie mondiale de la COVID-19 a contraint de nombreux individus à travailler depuis leur domicile durant toute la durée du 1er confinement (mars à mai 2020). L'étude suivante a été réalisée dans le cadre d'une collaboration entre le Laboratoire de Psychologie Sociale (LPS) d'Aix-Marseille Université et le Laboratoire d'Anthropologie et de Psychologie Cliniques, Cognitives et Sociales (LAPCOS) de l'université de Côte d'Azur et a été financée par l'Académie d'Excellence « Homme, Idées et Milieux », MSHS Sud-Est, Université Côte d'Azur (n° ANR-15-IDEX-01). Du fait de l'importance des variables de cette étude, nous avons exploité certaines variables, principalement liées à la psychologie du travail dans le cadre de ce mémoire de Master 1.

144 télétravailleurs Français ont participé à la totalité des jours de passation de cette étude inédite via un questionnaire en ligne reçu par e-mail quotidiennement durant le 1er confinement. L'étude par carnet dite « Diary Study » étalonnée sur 5 journées de travail met en évidence les conséquences de la disponibilité étendue (dans le contexte de la pandémie) sur :

- La santé physique (qualité de sommeil et pratique de sport) et santé mentale (affectivité) ;
- La santé au travail (charge de travail) ;
- La conciliation des temps de vie ;
- Les heures consacrées aux sphères de vie ;
- Les attitudes à l'égard du travail (performance et engagement) ;
- Le contexte de la pandémie (perception de la gravité de la COVID-19).

Suite à l'épuration des données sur 3 jours, l'analyse en pistes causales sur LISREL 8.80 vient montrer des effets directs entre les variables de la même journée :

- La disponibilité étendue sur les heures de travaux et celles consacrées à la vie privée de la même journée ;
- Les heures de travaux et celles consacrées à la vie privée sur la charge de travail ;
- La charge de travail sur le conflit travail-famille ;
- Le conflit travail-famille sur l'équilibre entre les sphères de vie ;
- La performance sur l'engagement au travail et l'affect positif et ;
- L'engagement au travail sur l'affect positif.

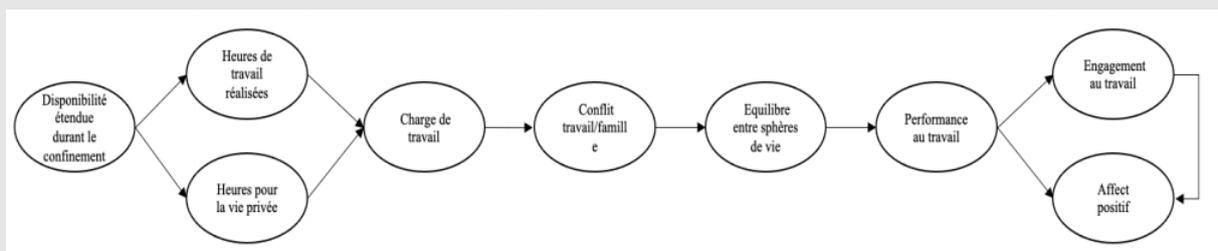


Figure 1. Modèle en équations structurales simplifiée

La conclusion majeure de cette étude montre que la disponibilité étendue a donc des effets indirects sur nos variables (le temps consacré à la vie familiale et la vie professionnelle, l'équilibre entre les sphères de vie, la charge au travail mais aussi sur l'engagement et la performance en passant par l'état affectif de l'individu) et ces variables ont des effets directs et indirects entre elles. La disponibilité étendue vient donc affecter la santé mentale et les attitudes à l'égard du travail. Cependant, le contexte de la pandémie n'a eu aucun effet sur nos variables. Nos résultats contribuent à introduire de nouveaux apports sur la disponibilité étendue et ceci sur une population de télétravailleurs dans un contexte inédit. Aussi elle a permis de proposer des préconisations aux télétravailleurs afin qu'ils puissent percevoir les conséquences et les vigilances à adopter

---

## Le présentéisme en confinement : quand le télétravail s'impose... Cultures du présentéisme et perte de productivité due à un état de santé dégradé

---

**Etudiante** : Pamela PRANGER

**Enseignante** : Marina BURAKOVA

**Résumé** : Au sens commun, l'acte de présentéisme traduit le fait de se rendre sur son lieu de travail alors que nous aurions dû prendre un congé maladie.

Le but de cette étude était de rendre compte des liens entre l'acte de présentéisme, les raisons qui poussent les salariés à adopter ce comportement, son impact sur leurs productivité, ainsi que l'influence d'une culture du présentéisme partagée au sein de leur entreprise et les traits de personnalités tels que la conscienciosité et le névrosisme.

L'étude fut menée en ligne post-confinement (lors du 1<sup>er</sup> confinement du mois de mars 2020) via un questionnaire, auprès de salariés ayant été en télétravail lors de la crise sanitaire liée à la Covid-19.

On se questionnait dans cette étude non pas sur la présence du salarié sur son lieu de travail, mais sur la présence du travail chez le salarié, par la continuité de son activité professionnelle en télétravail alors qu'il se sentait diminué.

Les résultats obtenus mettent en lumière un effet de contexte. Les conditions particulières de travail due à la crise sanitaire ont accentué le sentiment d'illégitimité à poser congé maladie du fait de la mise en place du télétravail dans les foyers.

Nous avons également pu relever l'impact de la crise sanitaire sur les climats d'entreprise qui ont pris le dessus sur les valeurs et normes partagées au sein des structures, ayant beaucoup perturbé leur organisation.

Certaines hypothèses n'ont pas pu être validées, mais les résultats obtenus ont été encourageants quant à la prise en compte des cultures et climats partagés au sein des entreprises et leur liens sur le présentéisme.

---

Communication, culture organisationnelle et style de leadership, des leviers face à la crise Covid-19 : Etude du lien entre ces leviers et l'engagement organisationnel des salariés d'une entreprise privée

---

**Etudiante** : Charlotte ENAULT

**Enseignante** : /

**Résumé** : Cette étude vise à explorer le lien entre trois leviers de gestion de crise et l'engagement organisationnel des salariés. Plus précisément, cette recherche examine le lien entre des caractéristiques d'une communication de crise, d'une culture organisationnelle « adhocratique » et « clan », d'un style de leadership transformationnel et l'engagement organisationnel.

Ce lien est étudié sous l'angle des crises, en particulier au travers de la crise sanitaire et économique de la COVID-19.

Après un recensement de la littérature existante sur ces quatre concepts, une analyse de contenu thématique a été effectuée au travers d'une entreprise privée française confrontée à la crise de la COVID-19.

Les résultats mettent en avant la présence des caractéristiques des trois leviers de gestion de crise dans l'entreprise X. L'analyse thématique soulève également des attitudes d'engagement de la part des collaborateurs. Cette étude repose sur un recueil de données trop faible qui ne permet pas d'aboutir à des liens corrélationnels entre les concepts. Cependant, elle offre une perspective intéressante sur les leviers à mettre en place durant une crise pour maintenir l'engagement des collaborateurs au sein d'une organisation.

---

Cultural Intelligence as a Predictor of Job Performance in Expatriation: The mediation of Cross-cultural Adjustment using the Expanded Cultural Intelligence Scale (E-CQS)

---

**Etudiante** : Eléonore STEIBLE

**Enseignante** : Marina BURAKOVA

**Résumé** : The purpose of the current study is to test the effects of cultural intelligence (intrinsic motivation, extrinsic motivation, self-efficacy to adjust, cultural-general knowledge, context specific knowledge, planning, awareness, checking, verbal behavior, non-verbal behavior and speech acts) onto job performance (dimensions relevant to task, effort demonstration, leadership, discipline maintenance, communication, administrative and managerial responsibilities) mediated by cross-cultural adjustment (global, interactional and job facets). Data are collected by means of electronic surveys administered to French expatriates (N = 125) and further processed in Jamovi 1.6.6.0. Using the E-CQS scale to test the model we found 43 models displaying partial mediation and 31 models displaying full mediation. The results are discussed in light of recent findings and several research perspectives are proposed.

---

Bien-être au travail des consultants salariés. Quelles perspectives pour penser leur engagement organisationnel ?

---

**Etudiante :** Lorédane PECHOUX

**Enseignant :** /

**Résumé :** Le secteur du conseil est un secteur économique à part entière et hautement concurrentiel. Pour se développer, les sociétés de services doivent se distinguer. Si les consultants sont les pièces maitresses de leur développement, leur engagement dans la société en fait la réussite. Les opportunités qui s'offrent à ces derniers, tout comme les différentes formes de pressions et d'enjeux auxquels ils font face, complexifient leur fidélisation. La présente étude s'intéresse aux perspectives ouvertes par l'approche du bien-être psychologique au travail (BEPT). Elle questionne la manière dont cette-dernière permet de penser l'engagement des salariés dans leur société de conseil et l'intention qu'ils ont d'y rester. La mesure des liens existants entre ces variables a été effectuée auprès de 13 consultants. Bien que les données recueillies ne soient pas représentatives et ne permettent pas de préciser la nature des liens existants, elles ouvrent néanmoins des pistes pour penser les stratégies d'engagement et d'accompagnement des consultants salariés au sein des sociétés qui les emploient.

**Etudiante** : Victoria FRANCHITTI

**Enseignant** : Marc SOUVILLE

**Résumé** : A l'heure où les entreprises doivent faire face à de nombreux changements organisationnels de plus en plus constants, il est nécessaire de s'interroger sur les rapports qu'entretiennent les salariés avec leur organisation et leur secteur d'activité. L'analyse de l'absentéisme présentée à partir de l'étude de cas de l'Unité Méditerranée permet la mise en évidence de la pertinence des concepts et des méthodes de la sociologie des organisations et la psychologie du travail afin de tenter de répondre à la problématique suivante : comment comprendre et expliquer l'absentéisme des agents de l'Unité Méditerranée ?

De nombreuses analyses de données ont été réalisées auprès de l'ensemble des salariés de l'Unité pouvant nous permettre d'identifier les causes et les conséquences d'un système d'interaction que constitue l'organisation. L'absentéisme est à la fois, un comportement, une stratégie rationnelle et une échappatoire tactique dans une logique de chaîne d'actions/réactions spécifiques.

Ainsi cette étude propose également des préconisations ainsi qu'un plan d'actions pour donner suite aux différents éléments dégagés.

---

## Les conduites d'hypertravail chez les enseignants chercheurs.

---

**Etudiants :** Adel BOUZIDI et Pierre VALLI

**Enseignant :** Christophe DEMARQUE

**Résumé :** Type quantitatif, recueil de données par questionnaire en ligne. Modèle modérateur. Distinguer le workaholisme et l'engagement au travail (VD) dans un climat d'hypertravail (VI) par l'effet modérateur du soutien organisationnel perçu (VM).