

APPEL A CONTRIBUTIONS

Comportements de santé, santé des personnes et des organisations à l'heure de la covid 19

Coordinateurs

Anne-Laure GATIGNON TURNAU
Université Toulouse 3 Paul Sabatier - France

Ann Langley
HEC Montréal, Canada

Calendrier prévisionnel

31 janvier 2023
Date limite soumissions

28 février 2023
Avis aux auteurs

30 mai 2023
Soumission des manuscrits révisés

30 juin 2023
Avis définitif

10 octobre 2023
Soumission de la version finale

Comment soumettre ?

www.manuscriptmanager.net/ripco

Contact

contact@ripco-online.com

Les sujets du management et de la santé n'ont sans doute jamais été aussi imbriqués qu'aujourd'hui. Les entreprises et leurs pratiques jouent un rôle de plus en plus important dans l'état de la santé de la population (Freudenberg, 2014). Elles influencent tous les aspects de la vie humaine depuis l'alimentation, la pollution atmosphérique, la santé physique, le bien-être psychologique et les soins de santé jusqu'à l'identité personnelle, le mode de vie, la sexualité et la gouvernance. Sans oublier qu'il existe également un rôle institutionnel et légal des organisations vis-à-vis de la santé du travail, et qu'elles sont des lieux où les professionnels de la santé travaillent (Ferguson, E., & Kerrin, M., 2004). La crise de la covid 19 n'a fait qu'aviver un peu plus la prise de conscience du rôle de toutes les organisations dans cette préoccupation sociétale devenue centrale et prioritaire. En effet, depuis presque trois ans, la pandémie a focalisé l'attention des chercheurs sur les préoccupations de santé et accéléré les publications et les programmes de recherche autour de ce thème. Ainsi, par exemple, la revue Journal of Applied Psychology consacre son volume 106 (2021) à la publication d'articles concernant la compréhension du travail et de l'emploi à l'ère de la pandémie Covid 19.

Où en est le champ des comportements organisationnels concernant la prise en compte des enjeux de santé ? C'est toute une palette de comportements organisationnels qui sont susceptibles d'être revisités ou d'être explorés. Ce numéro spécial a pour vocation de regrouper des contributions autour de ces enjeux, en avoir une vue d'ensemble et réfléchir à la pertinence de structurer le champ des comportements organisationnels autour du thème de la santé. Les contributions peuvent se situer aux différents niveaux d'analyse traditionnels du champ du comportement organisationnel : individus, groupes, organisations, ainsi que dans les liens au sein et entre ces différents niveaux.

La mise en relation du management et de la santé pose un certain nombre de défis. Le premier défi est sans doute qu'il n'existe pas de définition unique et universelle de la santé. L'une des définitions les plus souvent citées est celle de l'Organisation Mondiale de la Santé (OMS 1998), qui considère la santé comme un état de complet de bien-être physique, mental et social, et pas seulement comme l'absence de maladie ou de blessure. Pourtant, comme l'a bien montré Canguilhem, la santé n'est pas tant un état de normalité dont se distingue la maladie, mais bien la capacité de s'adapter aux variations du milieu (Canguilhem, 1998). Mais de quoi parle-t-on, dans le champ des Sciences de gestion, quand on parle des comportements de santé et de la santé des organi-

Comportements de santé, santé des personnes et des organisations

sations ? Le second défi est celui d'organiser ce champ de recherche qui paraît très vaste, puisque qu'il peut recouvrir plusieurs types de thématiques.

La première thématique est la santé au travail. C'est un thème classique des recherches en GRH et une dimension incontournable de l'étude de la performance sociale des organisations. Deux journaux internationaux, *Journal of Occupational Health Psychology*, *Work and Stress*, publient spécifiquement les travaux dans ces domaines. Ce dernier accueille naturellement des travaux pluridisciplinaires en médecine, psychologie clinique, ou psychologie organisationnelle. Historiquement, c'est la santé psychologique et l'aspect négatif de la santé, i.e. le stress (Jex & Yankelevich, 2008) et la souffrance au travail (Dejours, 1999), qui ancre ce sujet dans la littérature en comportement organisationnel. Au sein de cette approche, l'étude des comportements de type coping (Dewe, Cox & Ferguson, 1993) a mobilisé un grand nombre de chercheurs. A l'étude des stressés organisationnels, est venue se greffer celle de l'épuisement professionnel, puis son versant positif l'engagement au travail. Au fil des décennies, l'accumulation des connaissances empiriques a permis de construire des modèles théoriques de plus en plus sophistiqués, et notamment celui qui sert de socle théorique à de nombreuses recherches, le modèle « exigences-ressources au travail », plus communément nommé modèle JD-R (Bakker et Demerouti, 2007). En parallèle, un réseau européen de recherche sur les « healthy organizations » se développe pour étudier spécifiquement les pratiques des organisations et les comportements favorables à la santé, sa propre santé comme celle des autres membres de l'organisation et de ses différentes parties prenantes. Cela peut amener à relire l'étude de certains comportements au travail comme par exemple les comportements prosociaux et à en étudier de nouveaux, tels que les comportements de prévention ou de promotion de la santé. Le management humaniste (Pirson, M., 2018) permet également de réfléchir au rôle des organisations pour promouvoir la santé.

Dans ce numéro spécial, les travaux sur les comportements organisationnels dans les organisations de santé ont également toute leur place. La pandémie de covid 19 a mis sous les projecteurs ces organisations, EPHAD / hôpitaux / cliniques, et les difficultés RH auxquelles elles sont confrontées, en lien notamment avec le manque d'attractivité des métiers du soin. De manière plus globale, celle-ci a mis en question la capacité des organisations à surmonter la crise, i.e. leur résilience organisationnelle (Boussier, 2022). Elle a mis au centre des préoccupations non seulement la question de la santé des personnes mais aussi la santé des organisations elles-mêmes. Le concept d'hôpital magnétique (Magnet Hospital) a émergé dans les années 80 pour identifier des éléments d'excellence en termes d'attractivité et de fidélisation du personnel soignant. Dans ce domaine du management, existent de

nombreuses études sur les comportements organisationnels des personnels de soin (Rivière, Commeiras, & Loubès, 2019). Pourront également être mis en exergue des comportements spécifiques à ce terrain, ceux vis-à-vis des patients ou comportements de soin, et qui peuvent être élargis non seulement aux professionnels de la santé mais également aux aidants familiaux. Pour ces derniers, la préoccupation pour la santé de leur proche est susceptible de modifier leur engagement au travail et leur sentiment de surcharge cognitive. Plus largement la question de la place des patients et de leurs proches dans les processus de soins se pose de plus en plus (McColl-Kennedy et al., 2017) et ce alors que les pouvoirs publics favorisent l'autonomie des patients tant pour des raisons budgétaires qu'en réponse à un questionnement de l'autorité des médecins.

De fait, aujourd'hui avec la crise du covid 19, ce sont toutes les organisations qui sont contraintes d'intégrer les enjeux de santé publique. Situation exceptionnelle ou amenée à perdurer ? Il est probable que les modifications d'organisation du travail opérées tout au long de cette période (Vaziri, Casper, Wayne, & Matthews, 2020), comme le télétravail ou le travail à distance, auront des répercussions à plus long terme sur les comportements au travail.

Enfin, et dans une perspective qui rejoint des préoccupations réglementaires et éthiques, la gestion des données personnelles de santé est un sujet d'actualité à forte potentialité de recherche dans le domaine des sciences de gestion et des comportements organisationnels et peut constituer une troisième thématique valorisée dans ce numéro spécial. Au niveau européen, le règlement général sur la protection des données (RGPD) est entré en application le 25 mai 2018. Le débat sur la légitimité du pass sanitaire a mis sur le devant de la scène sociale et politique la question des libertés individuelles, mais surtout le droit au respect de sa vie privée et au secret des informations la concernant. Quelles sont les raisons qui seront jugées légitimes et impérieuses pour collecter ce type de données et quelle est la valeur d'un consentement à divulguer ses données de santé pour un individu dans un cadre professionnel ? L'acceptabilité, les comportements de divulgation d'informations et leur impact sur le sentiment d'invasion de la vie privée sont autant de défis pour la recherche sur les OB (Bhave, Teo & Dalal, 2020 ; Bobillier-Chaumon, M. E., 2013). L'implantation des nouvelles technologies, type IA et TIC, avec pour objectif de construire un homme augmenté ou des machines coéquipières, s'appuie toutes sur la récolte massive et continue de données personnelles ou données biométriques. Ainsi, une forme de nouvelle surveillance risque d'apparaître dans les organisations avec des impacts sur les comportements organisationnels qu'il reste à identifier, décrire et valider (Ravid, Tomczak, White, & Behrend, 2020).

Comportements de santé, santé des personnes et des organisations

Liste des thèmes

Ainsi, les articles traitant des points suivants auront toute leur place dans ce numéro spécial :

- la santé au travail, physique (troubles musculo squelettiques, risques professionnels) et mentale (stress, burnout, troubles psychologiques)
- les comportements organisationnels au sein des organisations de santé,
- la résilience des organisations de santé et leur capacité à surmonter la crise,
- les nouveaux dispositifs et modalités organisationnelles, adoptés au cours de la pandémie comme le télétravail,
- les comportements « sains » dans les organisations et la réceptivité des salariés aux injonctions organisationnelles et/ou sociétales à mieux se préoccuper de sa santé,
- les mesures de distanciation sociale sur la qualité des relations de travail interpersonnelles,
- les comportements de protection de ses données personnelles de santé,
- de manière plus globale, la question des impacts de la pandémie sur les individus et les organisations.

Références

- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The job demands resources model: State of the art. *Journal of managerial psychology*.
- Bhavé, D. P., Teo, L. H., & Dalal, R. S. (2020). Privacy at work: A review and a research agenda for a contested terrain. *Journal of Management*, 46(1), 127-164.
- Bobillier-Chaumon, M. E. (2013). Conditions d'usage et facteurs d'acceptation des technologies de l'activité: Questions et perspectives pour la psychologie du travail (Doctoral dissertation, Ecole doctorale Sciences de l'Homme, du Politique, et du Territoire).
- Bousser, M. (2022). Les facteurs d'adaptabilité des personnels de santé contributifs à la résilience hospitalière et les leviers managériaux mobilisés. *Projectics/Proyectica/Projectique*, (HS), 33-55.
- Canguilhem, Georges, 1966 *Le normal et le pathologique*, Paris : PUF, 1998.
- Dejours, C. (1999). Nouvelles formes d'organisation du travail, souffrance au travail et orientation. *Questions d'orientation*, 62, 51-66.
- Dewe, P., Cox, T., & Ferguson, E. (1993). Individual strategies for coping with stress at work: A review. *Work & Stress*, 7(1), 5-15.
- Freudenberg, N. (2014). Impact of Business and Corporate Practices on Health. *The Wiley Blackwell Encyclopedia of Health, Illness, Behavior, and Society*, 1221-1223.
- Ferguson, E., & Kerrin, M. (2004). Health Psychology Within Organizational Contexts. *Health psychology in practice*, 251-266.
- McColl-Kennedy, J. R., Snyder, H., Elg, M., Witell, L., Helkkula, A., Hogan, S. J., & Anderson, L.
- (2017), The changing role of the health care customer: review, synthesis and research
- Agenda. *Journal of Service Management*, 28(1), 2-33.
- Pirson, M. (2018). Humanistic Management—Sucks less and better for your health.
- Ravid, D. M., Tomczak, D. L., White, J. C., & Behrend, T. S. (2020). EPM 20/20: A review, framework, and research agenda for electronic performance monitoring. *Journal of management*, 46(1), 100-126.
- Rivière, A., Commeiras, N., & Loubès, A. (2019). Nouveau Management Public, tensions de rôle et stress professionnel chez les cadres de santé. *Revue de gestion des ressources humaines*, (2), 3-20.
- Vaziri, H., Casper, W. J., Wayne, J. H., & Matthews, R. A. (2020). Changes to the work-family interface during the COVID-19 pandemic: Examining predictors and implications using latent transition analysis. *Journal of Applied Psychology*, 105(10), 1073.

Soumission et processus de relecture

Les propositions d'articles pour ce numéro spécial doivent obligatoirement être soumises via notre plateforme de gestion des manuscrits : <https://ripco.manuscriptmanager.net/ripco>. Lors de la soumission, les auteurs doivent choisir le numéro spécial **Special Issue - Health behaviors, health of people and organizations** » dans le menu déroulant du champ « Si le manuscrit est destiné à un numéro spécial, choisissez dans la liste... » qui se trouve dans la page « DETAILS » de la soumission. Les propositions devront suivre les normes éditoriales de la revue : ripco-online.com/EN/avantSoumission.asp

Le processus d'évaluation des manuscrits du numéro spécial est le même que pour les numéros réguliers. Tous les articles soumis à la revue sont évalués selon le principe de l'examen en double aveugle. Tous les manuscrits soumis à nouveau passent par le même processus d'évaluation, et les évaluateurs précédemment sollicités donnent une évaluation basée sur la prise en compte des changements suggérés lors du premier tour d'évaluation. La décision éditoriale définitive sera prise sur la base de la seconde version proposée, sous la forme soit d'une acceptation pour publication, soit d'un rejet définitif, éventuellement d'une invitation à resoumettre pour un numéro régulier de la revue.