

# 3ème Journée de Recherche RIPCO en comportement organisationnel

17 JUIN 2022 en mode hybride | CNIT - Paris La Défense - France

[ripco-online.com](http://ripco-online.com)

## Appel à communications

**FOCUS 2022**

**Comportements de santé, santé des personnes et des organisations :  
ce que nous apprend la pandémie covid 19**

### Calendrier

**25 avril 2022**

Soumission des résumés étendus  
(extended abstracts)

**13 mai 2022**

Retour du comité scientifique

**17 juin 2022**

La Journée de Recherche

### Soumission

Email :

[soumission\\_jr2022@ripco-online.com](mailto:soumission_jr2022@ripco-online.com)

### Publications

Les meilleures communications abordant les thématiques en lien avec le focus de la journée seront présélectionnées en vue d'un numéro spécial de la RIPCO.

### Contacts

Email :

[info\\_jr2022@ripco-online.com](mailto:info_jr2022@ripco-online.com)

Après le succès de l'édition 2020 consacrée aux comportements organisationnels positifs, la RIPCO organise sa troisième journée de recherche. Nous invitons les chercheuses et chercheurs à soumettre leurs communications ou extended abstracts pour cette journée, qui sera consacrée aux grandes thématiques du comportement organisationnel (motivation des salariés, engagement, justice organisationnelle, prise de décision, leadership, échange social, diversité, santé au travail, responsabilité sociale, etc.), mais aussi et plus particulièrement aux comportements de santé. Les travaux proposés 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. Les travaux théoriques sont encouragés tout autant que les recherches empiriques, lesquelles peuvent adopter des méthodologies qualitatives aussi bien que quantitatives.

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 le façonnement de la santé de la population (Freudenberg, 2014). Elles influencent tous les aspects de l'expérience humaine, depuis l'alimentation, la pollution atmosphérique, le travail et les soins de santé jusqu'à l'identité personnelle, le mode de vie, la sexualité et la gouvernance. Il existe également un certain nombre de chevauchements entre la santé



et la psychologie du travail, ne serait-ce que parce que les organisations 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 deux ans, la pandémie mondiale aura focalisé l'attention des chercheurs sur les préoccupations de santé et accéléré les publications et les programmes de recherche sur 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.

La 3ème journée de recherche organisée par la RIPCO sera une occasion féconde pour 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. La première difficulté 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 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 organisations ? La seconde difficulté est celle d'organiser ce champ de recherche qui paraît très vaste, puisque qu'il peut recouvrir aussi bien l'étude des comportements « sains », que celle concernant les comportements organisationnels au sein des organisations de santé, la résilience des organisations ou encore les comportements de protection de ses données personnelles de santé. L'agenda de recherche de cette 3ème journée reste donc largement ouvert.

## 1. Les différents sujets de recherche

### 1.1. Santé des personnes et promotion de la santé par les organisations

Pour cette journée, la santé au travail, en tant que sujet central en psychologie sociale, sera une première entrée possible dans le thème. C'est un résultat devenu 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. Cette dernière 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, qui ancre ce sujet dans la littérature en OB (Jex & Yankelevich, 2008), ainsi que la souffrance au travail (Dejours, 1999). 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 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.

## Contributions

La journée de recherche sera suivie, dans l'année qui suit, par la publication d'un numéro spécial consacré au thème de la journée dans la revue RIPCO. Ainsi, si des articles complets ne sont pas attendus pour la journée d'étude, l'équipe éditoriale de la RIPCO encouragera, à la suite de cette journée, certains auteurs à proposer une version complète de leur communication. Cet article suivra le processus classique de soumission à la revue et notamment une évaluation par les pairs en double aveugle. Trois prix seront également décernés :

- Le prix de la meilleure communication thématique
- Le prix de la meilleure communication sur les comportements organisationnels
- Le prix « Jeune chercheur »

## 1.2. Organisations de santé et santé des organisations

Dans cette journée, les travaux sur les comportements organisationnels dans les organisations de santé ont également toute leur place. La pandémie mondiale 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 liés aux soins. De manière plus globale, celle-ci a mis en question la capacité des organisations à surmonter la crise, i.e. leur résilience organisationnelle. 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. 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, auront des répercussions à plus long terme sur les comportements au travail.

## 1.3. Données de santé et comportement organisationnel

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. 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).

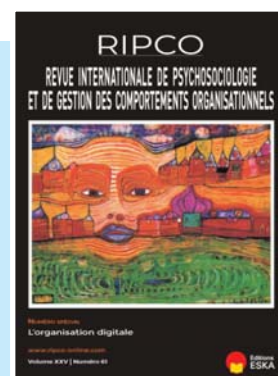
## Bibliographie indicative

- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The job demands resources model: State of the art. *Journal of managerial psychology*.
- Bhave, 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).
- 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.
- 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.

## Numéro spécial de la RIPCO

Les meilleures communications abordant les thématiques en lien avec le focus de la journée seront présélectionnées en vue d'un numéro spécial de la RIPCO. La présélection d'une communication ne constitue en aucun cas une acceptation définitive pour publication dans le numéro spécial. Les auteurs de ces communications disposeront de trois mois après la journée de recherche pour soumettre les textes intégraux sur le site de la revue : [ripco.manuscriptmanager.net/ripco](http://ripco.manuscriptmanager.net/ripco). Les manuscrits doivent respecter les consignes pour la préparation et la soumission des manuscrits : [ripco-online.com/FR/soumission.asp](http://ripco-online.com/FR/soumission.asp). Elles suivront le processus éditorial habituel en double aveugle.

Les communications portant sur un autre thème seront invitées à être soumises pour une publication dans des numéros réguliers de la revue.



## Calendrier de soumission

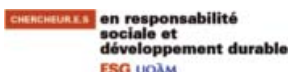
Les auteurs sont appelés à soumettre un résumé étendu de 1500 mots, accompagné d'une bibliographie. La dead line fixée pour cette soumission est le 25 avril 2022. Ces résumés seront évalués par les membres du comité scientifique de la RIPCO. Les auteurs recevront un retour concernant l'acceptation ou le refus de leur soumission le 13 mai 2022.

La journée de recherche aura lieu le vendredi 17 juin. Cette journée se déroulera sous un format hybride. Les auteurs sont encouragés à venir présenter en présentiel leur communication afin de faciliter les interactions et les échanges scientifiques, mais une participation à distance sera également proposée.

La soumission des propositions se fait uniquement par email : [soumission\\_jr2022@ripco-online.com](mailto:soumission_jr2022@ripco-online.com)

- Dead line de soumission du résumé :  
**le 25 avril 2022**
- Retour du comité scientifique :  
**le 13 mai 2022**
- Date de la journée de recherche :  
**le vendredi 17 juin**

## Partenaires



Editeur : Editions ESKA, 12 rue du quatre Septembre, 75002 Paris [www.eska.fr](http://www.eska.fr) • Directeur de la publication : Serge Kebabtchieff, email: [Serge.kebabtchieff@eska.fr](mailto:Serge.kebabtchieff@eska.fr), tél. : +33142865566 • Rédacteur en Chef : Silvester IVANAJ, ICN Business School – Campus Artem, 86 rue du Sergent Blandan, CS 70148, 54003 Nancy Cedex, email : [silvester.ivanaj@icn-artem.com](mailto:silvester.ivanaj@icn-artem.com), tél. : +33354502552 / +336 1123 8037 • Secrétaire de Rédaction : Nathalie Tomachevsky • Marketing et Communication : Audrey Bissierier, email : [agpaedit@eska.fr](mailto:agpaedit@eska.fr) • Responsable de la Fabrication : Marise Urbano, email : [agpaedit@eska.fr](mailto:agpaedit@eska.fr), tél. : +33142865565 • Périodicité : 3 numéros par an • ISSN : 2262-8401 / e-ISSN : 2430-3275